

Управление образования администрации Таштагольского муниципального района  
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 14 «Аленушка»

Принята на заседании  
педагогического совета  
от «30» августа 20 23 г.  
Протокол № 1

Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ детский сад № 14  
«Аленушка»  
Скобелева О.Н.  
Приказ № 98.2-а от «30» августа 2023г.

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННЫЕ  
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА  
в МБДОУ детский сад № 14 «Аленушка»  
на 2023-2024 учебный год**

**План работы наставника с молодым педагогом №1**

**Пояснительная записка**

В соответствии с ФГОС ДО возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Персонализированная программа наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Программа призвана помочь организовать деятельность наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

**Цель:** Оказание помощи молодому педагогу в профессиональном становлении, а также для формирования в ДОУ квалифицированного педагогического состава.

**Задачи:**

- привитие интереса к педагогической деятельности, повышение теоретических и практических компетенций педагога.
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

## Принципы организации наставничества

Совместная деятельность наставника и молодого педагога принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

**Мотивация.** Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

**Сотрудничество.** Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

**Системность.** Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на «зону ближайшего развития» (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

**Наставляемый:** Строкова С.А., воспитатель - стаж 2 года;

Срок реализации программы: 1 год;

Форма взаимодействия: наставник-наставляемый;

Форма наставничества: традиционная;

Параметры взаимодействия:

индивидуальное, групповое Режим

работы: очный;

Режим встреч: 3 раза в месяц:

- 2 раза в месяц методические мероприятия;
- 1 раз в месяц посещение мероприятий наставляемого.

***Профессиональные затруднения, выявленные в ходе опроса:***

- разработка перспективного и календарно-тематического плана работы;
- составление плана по самообразованию;
- планирование и организация ООД;
- формы работы с родителями;
- особенности проведения дидактических игр;
- организация двигательного режима, индивидуальной работы по физическому развитию;
- реализация и внедрение «метода проектов»;
- организация и проведение прогулок с детьми;
- особенности работы с детьми в летний период.

## Этапы реализации Программы

### Подготовительный этап:

#### *Содержание этапа:*

- выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога;
- анализ педагогом-наставником профессиональной готовности молодого педагога;
- разработка основных направлений работы с молодым педагогом

### Основной, развивающий этап:

*Задача этапа:* реализация профессионального становления молодого педагога.

#### *Содержание этапа:*

- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- оказание методической помощи опытными педагогами начинающим; взаимоподдержка и взаимопомощь;
- совместное изучение новейших технологий и применение их в работе с детьми; координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- взаимопосещение занятий, прогулок, режимных моментов в группе; самообразование начинающих педагогов;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

### Контрольно-оценочный этап:

*Задача этапа:* подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

#### *Содержание этапа:*

- □ анализ результатов работы молодого педагога с детьми; динамика профессионального роста молодого педагога; рейтинг молодого педагога среди коллег; самоанализ своей деятельности;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами; подведение итогов, выводы.
- Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающим педагогом целей и задач в период наставничества.

Прохождение определенного этапа для каждого педагога индивидуально. В конце учебного года результаты работы по наставничеству предоставляются на педагогическом совете.

### Формы работы педагога - наставника с молодым педагогом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

№	Этап	Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом	Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом
1.	Подготовительный	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Беседа-знакомство;</li> <li>- опрос;</li> <li>- собеседование;</li> <li>- анкетирование;</li> <li>- тестирование;</li> <li>- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе;</li> <li>- консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ДОУ, по ведению документации.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разнообразные психологические тренинги (арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности);</li> <li>- психологические диагностические тесты.</li> </ul>
2.	Основной, этап	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Взаимопосещения занятий, режимных моментов;</li> <li>- личный пример;</li> <li>- практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности; информирование (инструктирование);</li> <li>- обучение на рабочем месте;</li> <li>- создание развивающей предметно-пространственной среды.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Мастер-классы;</li> <li>- семинары-практикумы;</li> <li>- «кейс» - метод (решение набора различных профессиональных задач- проблем).</li> <li>- создание чек-листов по различным рабочим вопросам;</li> <li>- «тайм - менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества. Это искусство правильно организовать свое</li> </ul>
3.	Контрольно оценочный этап	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации;</li> <li>- подготовка и показ открытого занятия;</li> <li>- самостоятельная организация и проведение родительского собрания;</li> <li>-выступление с докладом(сообщением) на тематическом педсовете</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Участие в конкурсных движениях;</li> <li>- активное участие в инновационной деятельности ДОУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса)</li> </ul>

## **Предполагаемый результат реализации персонализированного плана работы:**

- Повышение теоретических и практических компетенций:
  - в планировании и организации образовательной деятельности;
  - в умении анализировать, проводить самоанализ эффективности проводимой образовательной деятельности;
- владение формами и методами работы с родительской общественностью;
- в умении эффективно управлять группой, с целью вовлечения воспитанников в процесс обучения и воспитания посредством дидактической игры, мотивируя их учебно-познавательную деятельность.

### **Реализация педагогом полученных знаний:**

- внедрение проектной деятельности с участниками образовательного процесса;
- участие педагога в работе семинаров, конференциях, педагогических советах, методических объединениях;
- самостоятельная разработка ООД, открытый показ;
- внедрение современных технологий в образовательный процесс.

## **План мероприятий**

№	Сроки	Содержание работы	Форма проведения
1	Август	Опрос и анализ затруднений молодых специалистов.	Опрос Совместный анализ
		Разработка плана работы наставника Совместный анализ плана работы наставника Памятка «Ошибки-как у всех»	Планирование
2	Сентябрь	Разработка перспективного и календарно-тематического плана работы.	Практикум Совместный анализ
		Форсаж - сессия «Правовой навигатор» изучение нормативно-правового обеспечения образовательного процесса	Интерактивная встреча
3	Октябрь	Выбор темы по самообразованию, составление плана по самообразованию.	Анализ профессиональных интересов, разработка плана
		Психологическая практика «Стратегии уменьшения психоэмоционального напряжения». «Рука-об руку» - проведение образовательной деятельности	Практика Совместная ОД
4	Ноябрь	«Планирование и организация ООД»- выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.	Посещение ООД, анализ, методическая консультация
		Тренинг «Рефлексия собственных возможностей для достижения намеченных планов в работе»	Тренинг

5	декабрь	Организация работы с родителями воспитанников: формы работы, организация родительских собраний.	Практикум
		Форсаж - сессия «Медиа-имидж педагога»	Деловая игра
		«Рука-об руку» - проведение образовательной деятельности	Совместная ОД
6	январь	Особенности проведения дидактических игр.	Консультация
		Посещение мероприятий	Совместный анализ
		Форсаж - сессия «Трек актерского мастерства»	Практикум
7	Февраль	Укрепление здоровья и формирование безопасного поведения детей.	Индивидуальное консультирование
		Просмотр и анализ организации двигательного режима, индивидуальной работы по физическому развитию, организация ООД по ОБЖ.	Совместный анализ
		Форсаж - сессия «Социальная страница как личный бренд педагога»	интерактивный всеобуч
8	март	Метод проекта: цели, реализация	Практикум
		Форсаж - сессия «ИКТ в образовательном процессе»	Деловая игра
		«Рука-об руку» - проведение образовательной деятельности	Совместная ОД
9	Апрель	Организация и проведение прогулок с детьми (все части).	Открытый показ,
		«Рука-об руку» - проведение образовательной деятельности	консультация
		Взаимопосещение	Совместная ОД
10	май	Особенности работы с детьми в летний период.	Совместный анализ деятельности
		Взаимопосещение	Методический практикум
		Опрос наставляемого по эффективности работы по наставничеству	Совместный анализ деятельности
11	В течение года	Посещение ООД	Опрос эффективности
12	В течение года	Посещение режимных моментов.	Посещение и анализ ООД. Совместная работа и индивидуальное консультирование
			Посещение и анализ режимных моментов. Совместная работа и индивидуальное консультирование

## План работы наставника с молодым педагогом № 2

### **Пояснительная записка:**

В соответствии с ФГОС ДО возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Персонализированная программа наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Программа призвана помочь организовать деятельность наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

**Цель:** Оказание помощи молодому педагогу в профессиональном становлении, а также для формирования в ДОО квалифицированного педагогического состава.

### **Задачи:**

- привитие интереса к педагогической деятельности, повышение теоретических и практических компетенций педагога.
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

## **Принципы организации наставничества**

Совместная деятельность наставника и молодого педагога принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:

**Мотивация.** Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

**Сотрудничество.** Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

**Системность.** Развитие и поддержка молодого педагога должны быть

непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставнику необходимо ориентироваться на «зону ближайшего развития» (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

**Наставляемый:** Зайцева Л.Г., воспитатель - стаж 1 месяц

Срок реализации программы: 1 год;

Форма взаимодействия: наставник-наставляемый;

Форма наставничества: традиционная;

Параметры взаимодействия:

индивидуальное, групповое Режим работы:

очный;

Режим встреч: 3 раза в месяц:

- 2 раза в месяц методические мероприятия;
- 1 раз в месяц посещение мероприятий наставляемого.

***Профессиональные затруднения, выявленные в ходе опроса:***

- планирование индивидуальной работы с воспитанниками;

- составление плана по самообразованию;
- планирование и организация ООД;
- формы работы с родителями;
- особенности проведения исследовательской деятельности.;
- организация ООД по ОБЖ;
- реализация и внедрение «метода проектов»;
- организация и проведение прогулок с детьми;
- аспекты проведения педагогической диагностики.

## **Этапы реализации Программы**

**Подготовительный этап:**

*Содержание этапа:*

- выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога;
- анализ педагогом-наставником профессиональной готовности молодого педагога;
- разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

**Основной, развивающий этап:**

*Задача этапа:* реализация профессионального становления молодого педагога.

*Содержание этапа:*

- создание благоприятных условий для профессионального роста

начинающих педагогов;

- оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- взаимоподдержка и взаимопомощь;
- совместное изучение новейших технологий и применение их в работе с детьми;
- координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОО и задачами воспитания и обучения детей;
- помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- взаимопосещение занятий, прогулок, режимных моментов в группе;
- самообразование начинающих педагогов;
- оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия. Контрольно-оценочный этап:

*Задача этапа:* подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

*Содержание этапа:*

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- динамика профессионального роста молодого педагога;
- рейтинг молодого педагога среди коллег;
- самоанализ своей деятельности;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение начинающим педагогом целей и задач в период наставничества. Прохождение определенного этапа для каждого педагога индивидуально. В конце учебного года результаты работы по наставничеству предоставляются на педагогическом совете.

### **Формы работы педагога - наставника с молодым педагогом**

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

№	Этап	Традиционные формы работы наставника с молодым педагогом	Нетрадиционные формы работы наставника с молодым педагогом
1	Подготовительный	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Беседа-знакомство;</li> <li>- опрос;</li> <li>- собеседование;</li> <li>- анкетирование;</li> <li>- тестирование;</li> <li>- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе;</li> <li>- консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ДОУ, по ведению документации.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разнообразные психологические тренинги (арт-терапевтический, на снятие эмоционального напряжения, тревожности);</li> <li>- психологические диагностические тесты.</li> </ul>
2	Основной, этап	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Взаимопосещения занятий, режимных моментов;</li> <li>- личный пример;</li> <li>- практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности;</li> <li>- информирование (инструктирование);</li> <li>- обучение на рабочем месте;</li> <li>- создание развивающей предметно-пространственной среды.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Мастер-классы;</li> <li>- семинары-практикумы;</li> <li>- «кейс» - метод (решение набора различных профессиональных задач- проблем).</li> <li>- создание чек-листов по различным рабочим вопросам;</li> <li>- «тайм - менеджмент» для мотивации, раскрытия потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества. Это искусство правильно организовать свое время.</li> </ul>
3	Контрольно оценочный этап	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации;</li> <li>- подготовка и показ открытого занятия; - самостоятельная организация и проведение родительского собрания;</li> <li>- выступление с докладом (сообщением) на тематическом педсовете.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Участие в конкурсных движениях;</li> <li>- активное участие в инновационной деятельности ДОУ (использование сетевых технологий в организации образовательного процесса)</li> </ul>

***Предполагаемый результат реализации персонализированного плана работы:***

- Повышение теоретических и практических компетенций:
  - в планировании индивидуальной работы с воспитанниками;
  - в умении планировать, организовывать ОД, анализировать, эффективность проводимой образовательной деятельности;
- владение формами и методами работы с родительской общественностью;
- в умении планировать и проводить познавательно-исследовательскую деятельность с дошкольниками;
- проведение педагогической диагностики с дошкольниками;
- *Реализация педагогом полученных знаний:*

- внедрение проектной деятельности с участниками образовательного процесса;
- эффективное проведение познавательно-исследовательской деятельности с дошкольниками;
- участие педагога в работе семинаров, конференциях, педагогических советах, методических объединениях;
- участие в конкурсах педагогического мастерства;
- самостоятельная разработка ОД, открытый показ;
- внедрение современных технологий в образовательный процесс.

### План мероприятий

№	Сроки	Содержание работы	Форма проведения
1	Август	Опрос и анализ затруднений молодых специалистов. Разработка плана работы наставника Совместный анализ плана работы наставника Памятка «Ошибки-как у всех»	Опрос Совместный Планирование
2	сентябрь	Разработка перспективного и календарно-тематического плана работы. Форсаж - сессия «Правовой навигатор» изучение нормативно-правового обеспечения образовательного процесса	Практикум Совместный Интерактивная встреча
3	октябрь	Выбор темы по самообразованию, составление плана по самообразованию.  Психологическая практика «Стратегии уменьшения психоэмоционального напряжения». «Рука-об руку» - проведение образовательной деятельности	Анализ профессиональных интересов, разработка плана Практика  Совместная ОД
4	ноябрь	«Планирование и организация ООД»- выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения. Тренинг «Рефлексия собственных возможностей для достижения намеченных планов в работе»	Посещение ООД , анализ, методическая консультация Тренинг
5	декабрь	Организация работы с родителями воспитанников: формы работы, организация родительских собраний. Форсаж - сессия «Медиа-имидж педагога» «Рука-об руку» - проведение образовательной деятельности	Практикум  Деловая игра Совместная ОД

6	январь	Особенности проведения дидактических игр. Посещение мероприятий Форсаж - сессия «Трек актерского мастерства»	Консультация Совместный анализ Практикум
7	февраль	Укрепление здоровья и формирование безопасного поведения детей. Просмотр и анализ организации двигательного режима, индивидуальной работы по физическому развитию, организация ООД по ОБЖ. Форсаж - сессия «Социальная страница как личный бренд педагога»	Индивидуальное консультирование Совместный анализ интерактивный всеобуч
8	март	Метод проекта: цели, реализация Форсаж - сессия «ИКТ в образовательном процессе» «Рука-об руку» - проведение образовательной деятельности	Практикум разработки и внедрения Деловая игра Совместная ОД
9	апрель	Организация и проведение прогулок с детьми (все части). «Рука-об руку» - проведение образовательной деятельности Взаимопомещение	Открытый показ, консультация Совместная ОД Совместный анализ Деятельности
10	май	Особенности работы с детьми в летний период. Взаимопосещение Опрос наставляемого по эффективности работы по наставничеству	Методический практикум Совместный анализ деятельности Опрос эффективности
11	В течение года	Посещение ООД	Посещение и анализ ООД. Совместная работа и индивидуальное консультирование
12	В течение года	Посещение режимных моментов.	Посещение и анализ режимных моментов. Совместная работа и индивидуальное консультирование