

**ПРИНЯТА:**

Педагогическим советом  
МАДОУ г. Нижневартовска ДС №37  
«Дружная семейка»  
Протокол \_\_\_ от \_\_\_\_, 2023 г.

**УТВЕРЖДЕНА:**

Приказом № \_\_\_\_ от \_\_\_\_, 2023 г.  
Заведующим МАДОУ г. Нижневартовска  
ДС №37 «Дружная семейка»  
\_\_\_\_\_/И.В. Щербинина

Щербинина  
Ирина  
Владимировна

Подписан: Щербинина Ирина Владимировна  
DN: C=RU, S=Ханты-Мансийский автономный округ -  
Югра, L=город Нижневартовск, T=заведующий, O=""  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА  
НИЖНЕВАРТОВСКА ДЕТСКИЙ САД№37 "ДРУЖНАЯ  
СЕМЕЙКА"" , CN=Щербинина Ирина Владимировна  
E=irina37@bk.ru, G=Ирина Владимировна,  
SN=Щербинина, CN=Щербинина Ирина Владимировна  
Основание: Я являюсь автором этого документа  
Местоположение: место подписания  
Дата: 2025-01-22 12:23:53  
Foxit Reader Версия: 9.7.0

***Персонализированная программа наставничества***

*воспитателя*

*Сефербековой Мадины Играмудиновны*

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
города Нижневартовска детский сад №37 «Дружная семейка»

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Содержание	Страницы
1.	Паспорт программы	3
2.	Пояснительная записка	5
3.	Цели, задачи	5
4.	Основные термины	5
5.	Содержание программы	6
6.	Этапы реализации программы	7
7.	Механизмы реализации программы	8
8.	Индивидуальный план работы наставника с новым специалистом	10

## 1. Паспорт программы:

1.	Наименование программы	Программа по организации наставничества в МАДОУ, профессионального становлении молодых/начинающих педагогов-«Наставничество»
2.	Основные цели и задачи программы	<p><b>Цель:</b> создание условий для профессионального роста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность начинающего педагога.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Обеспечить наиболее легкую адаптацию начинающих педагогов в коллективе.</li><li>• Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетенции и профессионального мастерства начинающих педагогов.</li><li>• Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.</li><li>• Приобщать начинающих педагогов к корпоративной культуре.</li><li>• Сформировать у начинающих педагогов потребность в постоянном пополнении педагогических знаний через непрерывное самообразование.</li></ul>
3.	Сроки реализации	2023-2024 учебный год
4.	Структура программы	Паспорт программы Пояснительная записка

		Содержание программы Этапы реализации Механизм реализации Примерное планирование
5.	Составители программы	Адмаева С.В.- заместитель заведующего Гутарева Е.С. – старший методист
6.	Участники программы	Пачкория О.Н.- педагог-наставник Сефербекова М.И.-начинающий педагог
7.	Планируемые результаты	Приобретение начинающим педагогов личностного и профессионального роста

## **2. Пояснительная записка**

В России значительно возрастает роль педагога, в условиях модернизации системы образования, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам.

Система наставничества вновь заслуживает внимание, в ней отражена необходимость педагога получить поддержку наставника, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте:

- Специалисты, поступающие в дошкольное учреждение, часто испытывают потребность более глубоких знаний в психологии дошкольника;
- Необходимое взаимодействие с семьей требует подготовки педагогов в работе с родителями;
- Одновременное освоение педагогом новых установок тормозит и осложняет профессиональное становление.

Программа наставничества МАДОУ г. Нижневартовска ДС №37 «Дружная семейка» разработана с целью становления педагога, его активной позиции, формирование его как личности, индивидуальности, а затем как работника владеющего специальными умениями в данной области.

### **3. Цель:**

Оказание помощи начинающим педагогам в повышении профессиональной компетенции и мастерства.

### **Задачи:**

- Прививать начинающему педагогу интерес к педагогической деятельности.
- Ускорить развитие профессионального становления, самостоятельно и качественно выполнять обязанности по занимаемой должности.
- Формировать задачи, моделировать и создавать условия их решения.

## **4. Основные термины**

**Наставничество** – это передача опыта, знаний, формирование навыков через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Наставник** – это один из педагогов, основная цель которого передать знания и практические навыки наставляемым, оказать помощь и поддержку в рабочих вопросах.

**Наставляемый** – участник системы наставничества, педагог не имеющий опыта педагогической деятельности, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт.

## 5. Содержание программы

Наставничество – отношение, в которых более опытный педагог помогает менее опытному усвоить определенные компетенции.

Этапы становления начинающего педагога:

- I. Адаптация;
- II. Стабилизация;
- III. Преобразование.

**I этап** – период адаптации: самый сложный период как для новичка так и для помогающих ему коллег.

**II этап** – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля в работе.

**III этап** – происходит совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы, складывается система работы.

Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально.

Начинающим педагогам считается, как правило овладевший основами педагогики и психологии, проявляющий желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих новых навыков и умений.

Наставником может являться педагогический работник, обладающий профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области преподавания и воспитания. Наставник должен обладать профессиональной подготовкой, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

## 6. Этапы реализации программы

1.	Подготовительный этап реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- закрепление начинающего педагога за наставляемым;</li> <li>- подбор методической литературы для изучения начинающему педагогу;</li> <li>- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений;</li> </ul> <p>Кандидатура наставника утверждается приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года)</p>
2.	Основной этап программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного плана работы;</li> <li>- совместное изучение новейших технологий и применение их в работе с детьми;</li> <li>- ознакомление начинающих педагогов с организацией предметно-развивающей среды;</li> <li>- показ совместной деятельности с детьми в режимных моментах;</li> <li>- консультации для начинающих педагогов по работе с родителями;</li> <li>- самообразование начинающих педагогов;</li> <li>- обсуждение образовательной деятельности, использование приемов и методов в различных ситуациях.</li> </ul>
3.	Завершающий этап	<ul style="list-style-type: none"> <li>- показ открытых мероприятий;</li> <li>- подведение итогов работы;</li> <li>- обобщение опыта работы.</li> </ul>

		Показателями эффективности наставника является выполнение начинающим педагогом целей и задач в период наставничества.	оценки работы
--	--	---	---------------

## 7. Механизм реализации программы

Реализация программы «Наставничество» рассчитана на один учебный год. Методическая служба и заместитель заведующего осуществляет контроль реализации программы и работой наставника.

Руководитель образовательного учреждения в начале учебного года создает приказ о закреплении за начинающим педагогом наставника и необходимых условий для совместной работы.

Составляется примерный план работы на учебный год, в соответствии с которым осуществляется работа и контроль. В конце учебного года результаты по наставничеству предоставляются на итоговом педагогическом совете.

**Цель:** развитие профессиональных умений и навыков начинающего педагога.

### **Задачи:**

- Изучение нормативно-правовой документации;
- Оказать помощь в изучении основных понятий и терминов в области педагогики;
- Оказать помощь в ведении документации воспитателя (в соответствии с номенклатурой воспитателя);
- Оказать помощь в организации предметно-развивающей среды в группе;
- Помощь в организации непосредственно образовательной деятельности;
- Познакомить с механизмом использования наглядного материала;

- Разработка и написание календарно-тематического планирования на основе программы;
- Использование здоровьесберегающих технологий в образовательной деятельности;
- Общие вопросы по взаимодействию с родителями (планирование по работе с родителями, проведение родительских собраний).

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

### работы наставника с новыми специалистами

Новый педагог Сефербекова Мадина Играмудиновна должность: воспитатель

Педагог наставник Пачкория Олеся Николаевна должность: воспитатель

**Цель:** способствовать профессионального становления нового педагога в профессию, развитию его компетентности и мастерства.

**Задачи:** помочь новому педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации, привить интерес к педагогической деятельности, к правилам корпоративной культуры МАДОУ, разъяснить механизм работы с учетом индивидуальных и возрастных особенностей дошкольников, организовать углубленное изучение инновационных педагогических технологий и освоение их на практике.

**Тема для самообразования:** «Развитие мелкой моторики рук у детей младшего дошкольного возраста через дидактические игры»

Содержание работы	Форма проведения	Сроки	Отметка о выполнении
Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение программы учреждения, участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию.	Консультация, оказание помощи. Знакомство с основной документацией, регламентирующей деятельность ДОУ.	Ноябрь	
Выбор темы самообразования, составление плана.	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Ноябрь	
Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.	Имидж педагога	Ноябрь	

Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста.	Виды организации режимных моментов в детском саду	Ноябрь	
Обсуждение возможных тем родительского собрания на середину учебного года. Помощь в организации проведения собрания, обсуждение собрания.	Родительское собрание	Декабрь	
Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника	Совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе	Декабрь	
Посещение НОД и режимных моментов молодого педагога. Обсуждение		Декабрь	
Работа с детьми и родителями. Привлечение родителей к мероприятиям в детском саду.	Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым педагогом	Декабрь	
Изучение видов мониторинга. Подбор диагностического материала.	Мониторинг детского развития	Декабрь	
Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на работе с детьми и ваш выход из нее»	Установка контактов с семьями воспитанников	Январь	
Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми	Консультация, планирование, обмен опытом	Январь	
Участие в проводимых конкурсах.	Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях организуемых в ДОУ	Февраль	

Участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.	Повышение профессионального мастерства	Февраль	
Использование проектов в работе.	Консультация и ответы на интересные вопросы. Анализ перспективного плана проектной деятельности.	Март	
Оказание помощи в подготовке к прохождению аттестации педагогических работников.	Консультация молодого специалиста.	Март	
Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на занятиях и ваш выход из нее». Анализ педагогических ситуаций.	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.	Апрель	
Методика проведения обследования.	Диагностика воспитанников	Апрель	
Подготовка к летне-оздоровительному периоду.	Консультация и ответы на интересные вопросы, оказание помощи.	Май	
Подведение итогов работы.	Самоанализ нового педагога	Май	

## ИТОГ

Полностью выполнено: \_\_\_\_\_ пунктов плана.

Частично реализовано: \_\_\_\_\_ пунктов плана.

Причина невыполнения: \_\_\_\_\_

---

---

---

Не выполнено: \_\_\_\_\_ пунктов плана.

Причина невыполнения \_\_\_\_\_

---

---

---

Молодой педагог продемонстрировал:

- Активность
- Откликался на предложения
- Продуцировал новые идеи, предложения
- Осознанная готовность к профессиональной деятельности

Идеи (дополнительное мнение) \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---