



Персонализированная программа наставничества молодого педагога

проект программы, соответствующий федеральным методическим рекомендациям, направлен на системную поддержку и ускоренную профессиональную адаптацию молодых педагогов через персонализированные цели, мониторинг и оценку.

**Выполнила: Старший воспитатель
ЛГ МАДОУ «Детский сад №4 «Солнышко»
Султанова М.А.**

Цели и задачи программы

Цель: раскрытие потенциала личности молодого воспитателя, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, план по самообразованию, мониторинг и т.д.);
- применение форм и методов в работе с детьми младшей группы;
- организация занятий, помощь в постановке целей и задач;
- использование здоровьесберегающих технологий во время занятий и других режимных моментах;
- механизм использования дидактического и наглядного материала;
- углубленное изучение инновационных технологий;
- общие вопросы организации работы с родителями.

Структура и этапы программы

Программа делится на четыре этапа, каждый со своими целями и результатами:

- 1. Диагностика (1 месяц):** оценка компетенций, ожиданий и зон роста;
- 2. Индивидуальное планирование (1–2 недели):** согласование целей и индикаторов;
- 3. Тренинг и практика (3–6 месяцев):** модель наблюдений, совместных уроков, микрообучений;
- 4. Оценка и закрепление (1 месяц):** итоговая аттестация, план дальнейшего развития.

Персонализация: как формируем индивидуальную траекторию



1. Индивидуальная диагностика

Опрос, самооценка, наблюдение — определяем профиль компетенций и приоритетные цели.



2. Совместное построение плана

Наставник и педагог согласуют конкретные SMART-цели, критерии успеха и сроки.



3. Микрообучение и практика

Короткие тренинги, моделирование уроков, обратная связь «в действии».

Методы и инструменты поддержки

- **Наблюдение за проведением занятий и структурированная обратная связь (протоколы);**
- **Совместное планирование и совместное проведение занятий;**
- **Короткие тренинги по приоритетным компетенциям;**
- **Рефлексивные сессии и ведение портфолио;**
- **Электронная поддержка: чат наставника, база практик.**

План внедрения и ресурсы

1

Подготовительный этап

Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь молодому педагогу.

2

Основной этап

Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.

3

Заключительный этап

Рефлексия реализации формы наставничества

4

Масштабирование

Внедрение на уровне учреждения, методическая поддержка и регулярный мониторинг

Необходимые ресурсы: время наставника, методические материалы, платформа для обмена практиками, инструменты оценки.

Риски и меры снижения

РИСК 1 : НЕГОТОВНОСТЬ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА ПРИНИМАТЬ ПОМОЩЬ

Современные молодые педагоги часто обладают высокими амбициями, стремлением к лидерству, развитой информационной компетентностью и критическим мышлением. Это может стать препятствием для восприятия наставничества как поддержки, особенно если молодой специалист недостаточно социализирован в коллективе.

КАК МИНИМИЗИРОВАТЬ РИСК: применять взаимообогащающие формы наставничества, такие как взаимообучение, коучинг или тьюторство, где ролевые позиции участников могут меняться в зависимости от ситуации. Также полезно обучение наставников и включение творческой группы в проекты.

РИСК 2: ВЫСОКАЯ НАГРУЗКА НА УЧАСТНИКОВ

Наставничество может увеличивать рабочую нагрузку как для наставника, так и для молодого педагога, что приводит к переутомлению и снижению эффективности взаимодействия.

КАК МИНИМИЗИРОВАТЬ РИСК: рационально планировать график встреч и заданий, учитывать возможности и ограничения обоих участников, возможно, корректировать объём задач с учётом текущей нагрузки.

РИСК 3: НИЗКАЯ МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ

У наставника может отсутствовать внутренняя мотивация к наставнической деятельности из-за отсутствия признания, материального стимулирования или понимания значимости этой работы. У молодого педагога также может быть низкая мотивация, если он не видит пользы от наставничества или воспринимает его как формальность.

КАК МИНИМИЗИРОВАТЬ РИСК: разработать систему мотивации для наставников (материальное стимулирование, публичное признание заслуг), а также проводить работу по повышению осознанности молодого специалиста в вопросах профессионального саморазвития.

Риски и меры снижения

РИСК 4: КОНФЛИКТЫ И НЕДОПОНИМАНИЯ

Различия в мировоззрении, профессиональных подходах или личных качествах могут привести к конфликтам между наставником и молодым педагогом.

КАК МИНИМИЗИРОВАТЬ РИСК: наставнику учитывать исходный уровень подготовки, амбиции и особенности характера молодого специалиста; вовлекать молодого педагога в планирование его карьеры и учитывать его мнение; избегать выполнения за молодого специалиста его работы, предоставлять ему возможность действовать самостоятельно под контролем.

РИСК 5: ПРЕКРАЩЕНИЯ ОТНОШЕНИЙ ПО НЕГАТИВНЫМ ПРИЧИНАМ

Иногда отношения наставничества прекращаются не естественным образом (например, из-за достижения целей), а из-за негативных эмоций. Например, наставник может испытывать зависть к успехам подопечного, а молодой педагог — воспринимать наставника как препятствие для своего развития.

КАК МИНИМИЗИРОВАТЬ РИСК: открыто обсуждать ожидания и опасения обеих сторон, поддерживать атмосферу взаимоуважения и сотрудничества.

Для снижения рисков важно системно подходить к организации наставничества, включая методическое сопровождение, мониторинг процесса и результатов, а также гибкую адаптацию программы под потребности конкретных участников

Итоги и следующие шаги

Кратко: программа обеспечивает персональную поддержку молодого педагога, сочетая диагностику, индивидуальный план, практическую работу с наставником и оценку результатов.

Следующие шаги:

- **Утвердить пилотный план и ресурсы;**
- **Обучить наставников по единым стандартам;**
- **Запустить пилот и собрать данные через 3–6 месяцев;**
- **Проанализировать результаты и масштабировать удачные практики.**

Дополнительные факторы, способствующие успешной адаптации:

- **Психолого-педагогическое сопровождение. Включает работу наставника, старшего воспитателя, педагога-психолога, использование методов наставничества, «Школы молодого педагога», консультаций.**
- **Система методической поддержки в ДОУ. Например, организация открытых занятий, семинаров-практикумов, методических объединений.**
- **Положительный психологический климат в коллективе, поддержка со стороны администрации и коллег.**
- **Соответствие между способностями молодого специалиста и характером профессиональной деятельности.**

Некоторые признаки успешной адаптации:

- **Работа не вызывает напряжения, страха или неуверенности, она стала привычной. Молодой педагог чувствует себя уверенно в профессиональной деятельности.**
- **Освоение необходимого объёма знаний и навыков, требующихся для работы в ДОУ, и уверенное их использование. Педагог справляется с профессиональными задачами, демонстрирует компетентность в организации воспитательно-образовательного процесса.**
- **Желание совершенствоваться профессионально, стремление к саморазвитию и повышению квалификации. Молодой специалист активно изучает опыт коллег, осваивает инновационные методы работы, участвует в самообразовательной и исследовательской деятельности**
- **Сформированное устойчивое позитивное отношение к задачам, традициям и перспективам профессии. Педагог осознаёт значимость традиций профессиональной деятельности и видит перспективы карьерного роста.**
- **Активное включение в систему межличностных коммуникаций в коллективе. Молодой воспитатель налаживает контакты с коллегами, становится полноправным членом коллектива, испытывает психологический комфорт.**
- **Достижение внутренней гармонии между личностными и профессиональными качествами, требованиями и условиями педагогической деятельности. Это свидетельствует о достижении фазы профессиональной адаптации.**
- **Удовлетворённость выполняемой работой и справедливостью оценки трудового вклада со стороны организации.**
- **Формирование индивидуального стиля педагогической деятельности.**