

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат  
0093D773D563BFF5D543F003F73EB692C3  
Владелец Гасимова Светлана Сергеевна  
Действителен с 24.01.2025 по 19.04.2026

## **ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Нижневартовска детский сад № 80 «Светлячок»

### **Информация об участниках:**

Спандиярова Ж.Т., воспитатель высшей категории, педагог - наставник

ФИО, должность, квалификационная категория наставника

Ахметшина Е.А, воспитатель, средне-специальное образование, педагогический стаж 0

ФИО, должность, образование, общий и педагогический стаж наставляемого.

**Сроки реализации:** с 01.09.2025 по 30.05.2026.

### **Пояснительная записка**

Персонализированная программа наставничества разработана в соответствии со следующими документами:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;
- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников»;

- Письмо Минпросвещения России от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- Федеральная образовательная программа дошкольного образования (ФОП ДО), утвержденная приказом Минпросвещения России от 25.11.2022 № 1028;
- Локальные акты ДООУ: Устав, Положение о системе наставничества педагогических работников, приказ о назначении наставнических пар на учебный год.

**Актуальность и ключевые понятия:**

Современная система дошкольного образования предъявляет высокие требования к профессиональной компетентности педагогов. Особенно остро эти требования ощущаются молодыми специалистами, которые, имея теоретическую подготовку, часто испытывают затруднения в практической деятельности: планировании образовательного процесса, организации детей в режимных моментах, выстраивании взаимодействия с родителями, ведении документации и применении современных образовательных технологий.

Традиционная модель наставничества, основанная на «передаче опыта» в общем виде, не всегда учитывает индивидуальные профессиональные дефициты, личностные особенности и конкретные запросы молодого педагога.

Персонализированный подход позволяет:

- выявить и адресно проработать именно те трудности, которые испытывает конкретный наставляемый;
- выстроить гибкий график и формы взаимодействия (от консультаций до совместного проектирования);
- повысить мотивацию молодого специалиста к саморазвитию и закреплению в профессии;
- сократить период адаптации и снизить риск профессионального выгорания на начальном этапе.

Программа разработана для конкретной наставнической пары и является дорожной картой их совместной деятельности на учебный год.

**Цель программы:** Создание организационно-методических условий для успешной адаптации и профессионального становления молодого специалиста, раскрытия его личностного и творческого потенциала, а также закрепления его в профессии.

**Задачи программы:**

Организационная: обеспечить эффективное вхождение в должность и ознакомление с внутренними нормативными документами и традициями ДООУ.

Методическая: оказать адресную помощь в планировании и организации образовательного процесса, освоении современных технологий (в т.ч. проектной и ИКТ-деятельности) и ведении документации.

Рефлексивная: сформировать у наставляемого навыки профессиональной рефлексии и самоанализа.

Коммуникативная: помочь в выстраивании продуктивного взаимодействия со всеми участниками образовательных отношений (детьми, коллегами, родителями).

### **Персонализированные данные**

Профессиональные дефициты и трудности:

Трудности в организации конструктивного взаимодействия с родителями воспитанников.

умение создавать и поддерживать дисциплину в группе во время режимных моментов.

Пожелания и ожидания наставляемого:

научиться использовать на практике технологию проектной деятельности.

Личностные особенности наставляемого:

Творческий, инициативный, но тревожный и неуверенный в себе.

### **Принципы реализации персонализированной программы**

Программа базируется на следующих принципах:

- Принцип добровольности и осознанности – участие в программе основано на взаимном согласии наставника и наставляемого, понимании целей и задач наставничества.
- Принцип персонализации – содержание, формы и темп работы определяются исходя из индивидуального профиля профессиональных дефицитов, запросов и личностных особенностей наставляемого.
- Принцип конфиденциальности – информация о трудностях и ошибках наставляемого не подлежит разглашению за пределами наставнической пары и используется исключительно в коррекционно-развивающих целях.
- Принцип рефлексивности – регулярное совместное обсуждение промежуточных результатов, корректировка плана, самоанализ деятельности.
- Принцип практико-ориентированности – все рекомендации и формы работы имеют непосредственное прикладное значение для повседневной деятельности педагога.
- Принцип позитивного принятия – ориентация на сильные стороны наставляемого, создание ситуации успеха.

### **Ожидаемые результаты реализации программы**

В результате реализации персонализированной программы наставничества предполагается достичь следующих результатов:

**Для наставляемого:**

- Сокращение периода профессиональной адаптации, снижение уровня тревожности и неуверенности.
- Овладение практическими навыками планирования, организации и самоанализа образовательной деятельности.
- Освоение не менее двух современных педагогических технологий (проектная деятельность, ИКТ, игровые технологии, здоровьесбережение).
- Умение конструктивно взаимодействовать с родителями (рост посещаемости родительских собраний, положительные отзывы).
- Формирование устойчивой мотивации к самообразованию и профессиональному развитию.
- Закрепление в должности и в коллективе ДОУ.

**Для наставника:**

- Развитие управленческих, аналитических и коммуникативных компетенций.
- Обобщение и трансляция собственного педагогического опыта.
- Повышение авторитета в коллективе и удовлетворенности трудом.

**Для ДОУ:**

- Повышение качества образовательного процесса за счет роста профессионального уровня педагогов.
- Снижение текучести кадров среди молодых специалистов.
- Формирование позитивной наставнической культуры как ресурса развития организации.

**Организационно-содержательный раздел (Индивидуальный план)**

| Месяц    | Тематика встреч и мероприятий | Содержание совместной деятельности                                                                                                                             | Результат / Отметка о выполнении                          |
|----------|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| Сентябрь | Диагностика и адаптация       | 1. Анкетирование, беседа для выявления профессиональных дефицитов и запросов.<br>2. Изучение основных локальных актов, режима работы ДОУ, традиций учреждения. | Заполненный раздел «Персонализированные данные» программы |

|         |                                |                                                                                                            |                                              |
|---------|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| Октябрь | Профессиональные компетенции   | 1. Помощь в разработке и оформлении рабочей программы и календарного планирования в соответствии с ФОП ДО. | Консультация по итогам проверки документации |
|         |                                | 2. Мастер-класс наставника «Эффективные приемы организации детей в режимных моментах».                     | План самообразования на год                  |
| Ноябрь  | Развивающая среда              | 1. Анализ РППС группы в соответствии с ФГОС ДО.                                                            | Акт готовности РППС на декабрь               |
|         |                                | 2. Консультация «Создание центра книги в группе: новые подходы».                                           | Консультация по итогам                       |
| Декабрь | Подготовка к празднику         | 1. Совместная разработка сценария новогоднего утренника.                                                   | Участие наставляемого в роли ведущего        |
|         |                                | 2. Консультация «Как организовать подготовку к утреннику: работа с детьми и родителями».                   | Анализ проведенного утренника                |
| Январь  | Работа с родителями            | 1. Посещение и анализ родительского собрания, проведенного наставляемым.                                   | Консультация по итогам посещения             |
|         |                                | 2. Совместная разработка и проведение мастер-класса для родителей.                                         |                                              |
| Февраль | Методика ОД                    | 1. Взаимопосещение занятий с последующим анализом и самоанализом.                                          | Лист анализа занятия                         |
|         |                                | 2. Показ наставляемым фрагмента занятия с использованием ИКТ.                                              |                                              |
| Март    | Педагогическое самообразование | 1. Консультация «Как представить результаты работы по самообразованию».                                    | Тезисы выступления                           |
|         |                                | 2. Помощь в подготовке выступления на педагогическом совете.                                               |                                              |

|        |                   |                                                                                             |                                       |
|--------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
|        |                   | 3. Консультация «Организация индивидуальной работы с детьми».                               |                                       |
| Апрель | Контрольный этап  | 1. Подготовка и проведение открытого итогового занятия наставляемым с последующим анализом. | Самоанализ занятия наставляемым       |
|        |                   | 2. Консультация «Организация работы в летний оздоровительный период».                       |                                       |
| Май    | Подведение итогов | 1. Совместное заполнение итоговой анкеты для оценки эффективности наставничества.           | Заполненный лист итоговой диагностики |
|        |                   | 2. Анализ выполнения индивидуального плана. Подготовка итогового отчета.                    | Отчет наставника                      |

## 5. Мониторинг эффективности программы

Инструменты мониторинга: листы наблюдения за деятельностью педагога; анкеты для наставляемого (на входе и выходе); листы анализа занятий; портфолио достижений наставляемого; итоговая справка о результатах реализации программы.

### Ожидаемые результаты:

- Успешная адаптация и закрепление молодого специалиста в профессии.
- Сокращение периода профессиональной адаптации.
- Формирование устойчивых навыков планирования и самоанализа.
- Мотивация наставляемого на дальнейшее самообразование и участие в профессиональных конкурсах.

### Критерии и методы оценки эффективности программы

Оценка эффективности осуществляется на основе сравнения результатов входной и итоговой диагностики.

| Критерий                                                                                                                      | Метод оценки                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Уровень профессиональных компетенций (планирование, проведение НОД, РППС, взаимодействие с родителями, владение технологиями) | Анкета самооценки наставляемого; экспертная оценка наставника; лист наблюдения за деятельностью педагога |
| Степень удовлетворенности наставляемого программой наставничества                                                             | Анкета обратной связи «Наставничество глазами наставляемого»                                             |
| Уровень адаптированности в коллективе                                                                                         | Беседа с руководителем ДОУ, психологом; наблюдение                                                       |

|                                                                                     |                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| Количество и качество самостоятельных методических разработок, открытых мероприятий | Анализ портфолио наставляемого       |
| Участие в профессиональных конкурсах, методических мероприятиях                     | Количественный и качественный анализ |

#### Приложения

**Приложение 1.** Анкета для выявления профессиональных дефицитов. Вопросы для открытого диалога.

«Какие моменты в работе вызывают у Вас наибольшее волнение?»,

«В какой помощи Вы нуждаетесь в первую очередь?»

**Приложение 2.** Лист итоговой диагностики профессиональных компетенций. Планирование ОД, Проведение НОД, Организация РППС, Взаимодействие с родителями, Использование современных технологий.

**Приложение 3.** Анкета обратной связи «Наставничество глазами наставляемого». Вопросы для рефлексии: «Оправдались ли Ваши ожидания от программы наставничества?», «Какие формы работы были для Вас наиболее полезны?», «Что бы Вы хотели улучшить в организации наставничества в нашем ДОУ?»