

**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:

Ивлиева Ю.Н., воспитатель высшей категории, педагог - наставник

ФИО, должность, квалификационная категория наставника

Киселева К.С., 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. 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?»