

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №17 «БЕЛОЧКА»  
(МБДОУ № №17 «БЕЛОЧКА»)**

ПРИНЯТО:

На педагогическом совете  
МБДОУ № 17 «Белочка»  
Протокол № 1  
от 15.08.2025

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ № 17 «Белочка»  
Г.А. Сиргалина  
Приказ № ДС17-11- 901/5 от 15.08.2025

Подписано электронной подписью  
Сертификат:  
0087FC88025966C0BCCADF4C1E6C6C0AFE  
Владелец: Четверкина Елена Юрьевна  
Действителен: 23.05.2025 по 16.08.2026

## Персонализированная программа наставничества

Наставник: Сулейманова Элина  
Анатольевна  
Наставляемый: Ширинова Айнура Вахид  
КЫЗЫ

г. Сургут, 2025

## Содержание программы

№ п/п	Название	№ страницы
1.	Паспорт программы	3
2.	Пояснительная записка	4
3.	Цель, задачи программы	4
4.	Основные термины	5
5.	Ожидаемые результаты	5
6.	Содержание программы	5
7.	Этапы реализации программы	6
8.	Направления деятельности	6
9.	Формы работы, используемые в работе по наставничеству	7
10.	Механизм реализации программы	7
11.	Примерное планирование, его цели и задачи	8
Приложения		
12.	Приложение № 1 Диагностическая карта оценки навыков молодого специалиста	10
13.	Приложение № 2 Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества	11

## 1. Паспорт программы

1.	Наименование программы	Программа по организации наставничества в ДОУ, профессионального становления молодого педагога – «Наставничество»
2.	Основные цели и задачи программы	<p><b>Цель:</b> Оказание помощи молодому специалисту по физической культуре и созданию в ДОУ условий его профессионального становления с применением эффективных методов и форм повышения компетентности и профессионального мастерства.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>-обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.</li><li>- создать условия для профессионального роста молодых специалистов, способствовать снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.</li><li>- стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.</li><li>- способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.</li><li>- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.</li></ul>
3.	Сроки реализации программы	2025-2026 учебный год
4.	Структура программы	Паспорт программы Пояснительная записка Цель, задачи программы Основные термины Ожидаемые результаты Содержание программы Этапы реализации программы Направления деятельности Формы работы, используемые в работе по наставничеству Механизм реализации программы Примерное планирование, его цели и задачи
5.	Составители программы	Сулейманова Элина Анатольевна, первая квалификационная категория
6.	Участники реализации программы	Педагог – наставник Молодой специалист Педагогический коллектив детского сада
7.	Планируемые результаты реализации программы	Приобретение молодым специалистом личностного и профессионального роста

## Пояснительная записка

На педагогов ДООУ возложена очень значимая роль – воспитание и обучение подрастающего поколения. Именно в раннем возрасте у ребенка закладываются основные качества, формирующие личность. Как известно, работа воспитателя - это нелегкий труд, в котором возникает немало трудностей. Поэтому очень важно, чтобы в детских садах были организованы благоприятные условия не только для воспитанников, но и для педагогов. Изменения, происходящие в современной системе образования в последние годы, актуализируют значимость повышения квалификации педагога, постоянное совершенствование сформированных компетенций и развитие новых профессиональных качеств в области обучения, воспитания и развития обучающихся. Усложнение профессиональных задач, новый уровень профессиональной компетентности педагогических кадров, заданный в требованиях федерального государственного образовательного стандарта и федеральной образовательной программы дошкольного образования, поспособствовали возникновению у педагогов ряд проблем:

- Затруднения в составлении рабочих образовательных программ;
  - Неготовность к новшествам и изменениям в профессиональной деятельности;
  - Сложности во взаимодействии и взаимопонимании с обучающимися и родителями.
- Обозначенные выше проблемы оказывают влияние на качество образовательного процесса, на достижения результатов обучающимися основной программы, а также на эмоциональное состояние педагогов, что со временем может привести к профессиональному выгоранию.

## Актуальность программы

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена реализацией образовательного процесса с учётом требований ФОП ДО; организации адаптацией вновь принятого педагога; организацией молодого педагога; необходимостью повышения уровня профессиональных компетентностей вновь принятых педагогов.

## Применяемая форма наставничества

Основной формой наставничества данной программы является «педагог – педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Цель программы:** оказание помощи молодому педагогу в повышении квалификации, создание оптимальных условий для профессионального роста молодых, способствование снижению проблем адаптации, повышение компетентности специалистов

### **Задачи:**

-обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.

- создать условия для профессионального роста молодых специалистов, способствовать снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

- стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.

- способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

### **Основные направления:**

1. Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
4. Развитие профессиональной компетенции.
5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.

### **Условия эффективности работы:**

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
- Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и молодого педагога.
- Сочетание теоретических и практических форм работы.
- Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
- Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно –методической информацией.

### **Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:**

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение специально организованной деятельности, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставника, совместные мероприятия и проекты).

### **Этапы реализации программы**

*1-й этап – адаптационный.* Чтобы грамотно выработать программу наставничества наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках.

*2-й этап – основной (проектировочный).* Наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

*3-й этап – контрольно-оценочный.*

### **Ожидаемые результаты:**

- успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- использование в работе инновационных педагогических технологий.

### **План мероприятий:**

№	Выявленные профессиональные затруднения	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Планируемый результат
<b>Выявление профессиональных затруднений педагогических работников</b>					
1.1.	Организационные вопросы. Помощь в изучении программ, пособий. Составление рабочих программ и календарно - тематического планирования. Групповая документация.	Изучение нормативно – правовой базы ДОО (рабочая программа, учебный план, план работы ДОО на 2025-2026 уч. год). Изучение документация по организации образовательной деятельности. (Календарно-тематический план (ежедневный))	<b>август</b>	Педагог - наставник	Применение полученных знаний на практике.
1.2.	Выявление профессиональных затруднений. Адаптация. Помощь педагогу в проведении диагностического обследования детей.	Анкетирование, собеседование. Изучение документация по организации образовательной деятельности.	<b>сентябрь</b>	Педагог - наставник	Компетентность педагога в организации оценки индивидуального развития детей.
<b>Организационно – методическая работа по развитию профессиональных компетенций педагогических работников</b>					
2.1	Виды и организация режимных моментов в ДОО	Посещение наставником режимных моментов в утренний отрезок времени. Организация утреннего приема детей (общение с родителями, индивидуальная работа и игровая деятельность).	<b>октябрь</b>	Педагог - наставник	Компетентность педагога в организации работы с режимных моментов в ДОО.
2.2.	Посещение образовательной деятельности воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи	Взаимопосещение образовательной деятельности. Консультация «Подготовка и проведение ООД»	<b>ноябрь</b>	Педагог - наставник	Посещение и анализ ООД с целью выявления затруднений у наставляемого.
2.3.	Педагогическое самообразование: выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования. Анализ организации деятельности во второй половине дня (подъем, гимнастика, индивидуальная работа,	Консультация по самообразованию. Беседа «Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения». Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между детьми.	<b>декабрь</b>	Педагог - наставник	Профессиональный рост педагога. Компетентность специалиста в конфликтных ситуациях.

	общение с родителями и т.д.).	Консультация «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми с в вечерние часы».			
2.4.	Помощь в составлении плана индивидуальной работы с детьми. Консультация наставника, наблюдение за работой специалиста (совместной игровой деятельности). Совместной игровая деятельность (наставник – дети - молодой специалист).	Организация индивидуальной работы с детьми. Знакомство с новыми игровыми технологиями и способами их использования в работе с детьми в течение учебного года. Мастер – класс: проведение сюжетно-ролевой игры.	<b>январь</b>	Педагог - наставник	Компетентность педагога в ведении документации.
2.5.	Затруднения в использовании презентаций на занятии в работе с детьми	Посещение занятия. Использование в работе ИКТ. Консультация, использование презентаций в работе с детьми и родителями.	<b>февраль</b>	Педагог - наставник	Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов.
2.6.	Затруднение в организации работы с родителями	Посещение родительского собрания. Консультация о правилах оформления родительских уголков, папок передвижек, наличие материала, способах их оформления.	<b>март</b>	Педагог - наставник	Компетентность педагога информирование родителей о жизни детей в детском саду.
<b>Мониторинг эффективности качества реализации персонализированной программы наставничества</b>					
3.1.	Затруднения в проведении мониторинга и проведении прогулки.	Анкетирование Посещение прогулки. Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение прогулки».	<b>апрель</b>	Педагог - наставник	
3.2.		Собеседование	<b>апрель - май</b>	Педагог - наставник	
3.3.	Повторное посещение ОД или режимных моментов. Проектирование конспектов ОД в контексте требований ФОП ДО	Организация самостоятельного проектирования ООД. Открытый показ. Анализ и самоанализ ООД.	<b>май</b>	Педагог - наставник	Компетентность педагога в проектировании и анализе ООД
3.4.		Анализ документов.		Педагог - наставник	

		Итоги работы специалиста по самообразованию за год.			
--	--	---	--	--	--

Приложение № 1

**Диагностическая карта оценки навыков молодого специалиста**

Молодой специалист: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Наставник: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого учителя по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все галочки по каждому блоку навыков. Большинство выборов по шкале - уровень развития у навыка. Запишите вывод в конце карты.

№ п/п	Навыки молодого учителя	Оценка		
		1	2	3
<b><i>Прогностические навыки</i></b>				
	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно -пространственную среду по интересам и возрасту детей			
	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
<b><i>Организаторские и коммуникативные навыки</i></b>				
	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			

	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
<i><b>Аналитические навыки</b></i>				
	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

**Вывод:** \_\_\_\_\_ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Его профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на \_\_\_\_\_ уровне.

**Рекомендации:** В дальнейшем \_\_\_\_\_ необходимо продолжать развивать \_\_\_\_\_ навыки, в особенности навыки \_\_\_\_\_

**Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества  
за \_\_\_\_\_ учебный год**

Наименование ОУ \_\_\_\_\_

Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника

Педагогический стаж работы наставника \_\_\_\_\_

Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество

Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом

<i><b>Шкала оценок</b></i>			
<b>1</b> не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)	<b>2</b> частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизирован ные, неуверенно применяются на практике)	<b>3</b> соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	<b>4</b> превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)

<i><b>Профессиональные знания и умения</b></i>						
№ п/п	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1.						
2.						
2.						
4.						
5.						

Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)

Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)

Руководитель \_\_\_\_\_

подпись Ф.И.О.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Наставник \_\_\_\_\_

подпись Ф.И.О.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Педагог с результатами наставничества ознакомлен

подпись Ф.И.О.

«    »    20    г.