

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
"Детский сад № 2 " Солнышко"
(МКДОУ «Детский сад № 2 «Солнышко»)

Утверждаю: Л.М.Хмелева
заведующий МКДОУ «Детский
сад № 2 «Солнышко»

Приказ № 0109-34 от 01.09.2025

Персонализированная программа наставничества

наставника и наставляемого по передаче положительного
педагогического опыта профессиональной деятельности

Модуль в Проекте по развитию наставничества в Свердловской области
«Педагог - педагог»

Наставник: Тутарова Елена Валерьевна –ВКК

Наставляемый: Куликова Анна Александровна

г. Талица 2025 г.

1. Паспорт программы

Название программы:	Персонализированная программа наставничества наставника и наставляемого по передаче положительного педагогического опыта профессиональной деятельности МКДОУ «Детский сад №2 «Солнышко» г. Талица 2025 –2026 год
Автор:	Тутарова Елена Валерьевна – воспитатель первой младшей группы «АКВАРЕЛЬКИ»
Организация исполнитель:	МКДОУ «Детский сад № 2 «Солнышко»
Целевая аудитория:	Воспитатели со стажем работы более 28 лет.
Срок реализации:	1 год
Этапы реализации:	1 этап – диагностический 2 этап – практический 3 этап – аналитический
Цель:	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Задачи:	1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современным и педагогическими технологиями. 3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня. 4. 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:	1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и
	наставляемого молодого педагога. 3. Сочетание теоретических и практических форм работы. 4. Анализ результатов работы. 5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно - методической информацией.
Ожидаемые результаты:	1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. 2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). 3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. 4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Сведения о наставнике:

Фамилия, имя, отчество:	Тутарова Елена Валерьевна
Образование:	высшее
Какое учебное заведение окончил:	Российский государственный профессионально – педагогический университет (РГППУ), г. Екатеринбург, кафедра психологии и педагогики
Год окончания учебного заведения:	2017
Специальность по диплому:	Педагог - психолог
Педагогический стаж:	28
Место работы:	МКДОУ «Детский сад 2 «Солнышко»
Должность:	воспитатель
Учебная нагрузка:	36 часов
группа:	Первая младшая группа №1 «АКВАРЕЛЬКИ»
Квалификационная категория:	Высшая

Сведения о наставляемом:

Фамилия, имя, отчество:	Куликова Анна Александровна
Образование:	Среднее - специальное
Какое учебное заведение окончил/учится:	Учится в УрГПУ с 2025 г.
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Должность:	Педагог

Пояснительная записка

В настоящее время наставничество как инструмент развития кадрового потенциала внедряется повсеместно и целенаправленно. Организации, поддерживая стремление своих сотрудников к карьерному росту, непрерывному росту профессионального мастерства, предлагают начинающим работникам сопровождение со стороны наставника. В сфере образования применение практик наставничества также является значимым инструментом, который утвердился исторически и закреплён нормативно в современных условиях.

Персонализированная программа наставничества составлена на основе следующих нормативно - правовых документов:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области (утв. приказом МОиМПСО от 19.04.2022 385-Д в Свердловской области;

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 N Р-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным

общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Программа наставничества в МКДОУ «Детский сад № 2 «Солнышко» на 2025 - 2026 учебный год

- Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МКДОУ «Детский сад 2 «Солнышко»

- Приказ от 28.03.2022 г. №2803-2 «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МКДОУ «Детский сад 2 «Солнышко»

- Приказ от 01.09.22г. №6109-26 «О закреплении наставников»

Основные понятия Персонализированной программы наставничества:

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставник - человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией. Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – педагог, выполняющий профессиональные функции, который готовится к выполнению профессиональных функций, под наблюдением наставника с регулярным получением конструктивной обратной связи.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества –

это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года),

профессиональных затруднений/запросов наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Персонализированная программа наставничества основывается на следующих принципах:

– *принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов и студентов* предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития каждого участника проекта, добровольность их участия в наставнической деятельности;

– *принцип индивидуализации и персонализации* направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

– *принцип вариативности* предполагает возможность участникам проекта выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

- принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно - правовой базе;

Методы работы

Инструктаж, объяснение, обзоры педагогической литературы, деловые игры, дискуссии, беседы, участие в вебинарах, метод тактического контроля, метод неоконченного предложения, метод анализа образовательных ситуаций, метод проблемных вопросов, метод аргументации выбора, педагогическое наблюдение, анализ результатов, обобщение независимых характеристик, соревнование, поощрение, метод положительной оценки, метод анализа причин и установления причинно-следственных связей, самодиагностика и взаимодиагностика, метод создания ситуаций для анализа затруднений профессионального поведения.

На сегодняшний день внедрение модели наставничества в образовательной организаций является одним из актуальных вопросов образования и воспитания, для того, раскрыть личностный потенциал наставляемого, формирование у него профессиональных компетенций и «гибких» навыков, обеспечение высокого уровня его включенности в образовательный процесс представляется особенно эффективным через внедрение модели наставничества. На основе использования методов диагностики, были выявлены профессиональные дефициты/затруднения наставляемого

Определена цель работы и задачи наставничества:

Цель	
Цель наставника: формирование практической готовности молодого специалиста к профессиональной деятельности	Цель наставляемого: приобретение опыта в рамках выбранной технологии
Задачи	
Задачи наставника	Задачи наставляемого
– способствовать формированию у молодого специалиста целостных теоретических и практических представлений о предмете наставничества;	наставничества
– оказывать консультационную помощь в области предмета наставничества;	- усваивать профессиональные знания, умения и навыки
– создать условия для развития технологической культуры молодого специалиста (в том числе практической готовности в области применения технологии экспериментирования);	
– способствовать становлению умений обобщения, представления собственного педагогического опыта, повышению конкурсной активности молодого специалиста	

Режим работы: очно - заочный

Расписание встреч: 2 - 4 раза в месяц.

Сроки реализации программы наставничества: 1 год.

Ожидаемые результаты/ эффекты от реализации плана:

Для наставника	Для наставляемого
– улучшение образовательных результатов и у наставника; - обмен инновационным опытом с молодым коллегой - профессиональное развитие наставника	– улучшение образовательных результатов и у наставляемого; – повышение уровня мотивированности наставляемого в вопросах саморазвития – степень включенности наставляемого в инновационную деятельность

Содержание программы система работы с молодыми педагогами

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.



При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Методист, старший воспитатель – молодой педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог – воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
Молодой педагог – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

Возможные риски:

1. Высокая нагрузка на наставника и наставляемого.
2. Низкая мотивация наставника и наставляемого.
3. Недостаточно высокое качество наставнической деятельности наставника.
4. Низкая степень взаимодействия наставнической пары.

Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- 2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- 3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели задачи, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели и формы работы:

<i>Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку</i>	<i>Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы</i>	<i>Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда</i>
Содержание и цели работы		
Усвоение теоретическог о материала, формирова ние навыков практическо й работы.	Овладение навыками практической работы с педагогами, родителями.	Повышение интереса и положительного отношения к педагогическ ой деятельности, помощь в осознании своей

		профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.
Формы работы		
Консультации		Дискуссии
Семинары - практикумы		Круглые столы
Беседы		Деловые игры
Изучение методической литературы		Убеждения, поощрения
Взаимопосещения		беседы
Коллективные просмотры педпроцессов		
Анализ педагогических ситуаций		

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- ✓ Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- ✓ Взаимоподдержка и взаимопомощь;

- ✓ Координация действий педагогов в соответствии с задачами МБДОУ и задачами воспитания и обучения детей;
- ✓ Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- ✓ Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- ✓ Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- ✓ Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- ✓ Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Аналитический

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- ✓ Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- ✓ Динамика профессионального роста молодого педагога;
- ✓ Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- ✓ Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- ✓ Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- ✓ Подведение итогов, выводы.

План мероприятий на 2025/26 уч. год

Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Формы работы с молодым педагогом		
ТГО Образование г. Талица МКДОУ «Детский сад №2 «Солнышко» и другие организации - партнеры	Уровень образовательной организации	ТГО Образование г.Талица, Свердловская область
1.Курсы повышения квалификации. 2.Районные методические объединения. 3.Районные и областные семинары, конференции. 4.Вебинары. 5.Конкурсы профессионального мастерства. 6.Общение, обмен опытом в профессиональных интернет- сообществах.	1.Диалог, беседа. 2.Индивидуальная, групповая консультация. 3.Самоанализ собственной деятельности. 4.Обучающие семинары. 5.Практикумы. 6.Анкетирование, опрос. 7.Мастер-класс педагога наставника. 8.Взаимопосещения, открытые просмотры. 9.Анализ педагогических ситуаций. 10.Диссеминация (распространение) педагогического опыта. 11.Деловая игра. 12.Круглый стол. 13.Конкурс профессионального мастерства.	1.Аттестация 2. Конкурсы профессиональ ного мастерства.

План мероприятий на 2025/2026 уч. год
(Примерный) план работы педагога наставника с молодым педагогом

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
сентябрь, октябрь, ноябрь			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального Становления молодого педагога (далее – ИП)
2.	Изучение нормативно - правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требованиях к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации.
3.	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом.	Создание в социальных сетях (ВК и пр., на личном сайте наставника) страницы для молодого педагога; организация общения посредством каналов электронной связи.	Возможность постоянного взаимодействия и общения.
4.	Проектирование и анализ образовательной деятельности.	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа НОД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования НОД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе НОД.
5.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных.	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.

6.	Организация развивающей предметно - пространственной среды (РППС) в групповом помещении.	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями.	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
7.	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция Индивидуального плана (ИП)
9.	Определение	Разработка	Коррекция ИП.
	технического задания	задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	

декабрь, январь, февраль

1.	Моделирование воспитательного процесса в группе.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы.
2.	Моделирование культурно - досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
3.	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.

4.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер - классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5.	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.
6.	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
7.	Проектирование конспектов НОД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта НОД. Видеосъемка НОД. Анализ и самоанализ НОД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе НОД.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	

март, апрель, май

1.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию НОД с использованием конкретных технологий.	Самостоятельно разработанные конспекты НОД, планы воспитательно - образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
2.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.

3.	Проектирование конспектов НОД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта НОД. Открытые показы. Анализ и самоанализ НОД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе НОД.
4.	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно Разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении документации.
5.	Реализация культурно - досуговой деятельности.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Наличие самостоятельно разработанных сценариев.
6.	Аттестация.	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.
7.	Диссеминация (распространение) педагогического опыта.	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах,

ПРИЛОЖЕНИЕ

Форма индивидуального плана профессионального становления молодого педагога

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

профессионального становления молодого педагога _____ года работы

в должности «воспитатель»

(Ф.И.О. молодого педагога)

на _____ учебный год.

Педагог - наставник _____
(Ф.И.О. педагога)

Цели: _____

Задачи: _____

<i>Дата проведен ия (месяц, период)</i>	<i>Тема</i>	<i>Вопросы для обсуждения</i>	<i>Форма проведения</i>	<i>Ожидаемый результат</i>

**Показатели системы оценки
профессиональной деятельности молодого педагога**

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
14. Достижения воспитанников.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за _____ учебный год

МКДОУ «Детский сад № 2 «Солнышко» г.Талица						
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						
Шкала оценок						
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>			
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и не систематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)			
Профессиональные знания и умения						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
3						
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.	