МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 15

Амурская область, г.Зея, ул. Ленина 163 «А», тел. (41658) 2-17-49, E-mail: ya.ya-nezabydka15@yandex.ru

Утверждена
приказом заведующего
МДОАУ д/с № 15
от 15.10.2026 № 155-д

Персонализированная программа наставничества

на 2026-2027 учебный год
форма – «педагог-педагог»

Куратор: Барышева М.А., заместитель заведующего
Наставник: Кургузова А.В., воспитатель
Наставляемый: Селенок А.С., воспитатель

г.Зея, 2026 г.

1. Пояснительная записка

Начинающий педагог много лет проработавший помощником воспитателя и имеющий огромное желание стать полноценным воспитателем, успешно прошёл профессиональную переподготовку. Несмотря на значительный опыт работы в дошкольном учреждении и хорошую «насмотренность», после перехода в новую роль он столкнулся с нехваткой теоретических знаний и практических навыков владения современными методиками и технологиями воспитания.

В результате этого возникает риск профессионального разочарования: начинающий педагог может почувствовать неуверенность, столкнуться со сложностями при организации занятий и взаимодействии с детьми, не всегда понимать, как правильно применять полученные знания на практике. Для предотвращения подобных трудностей ему необходим опытный наставник - коллега с большим стажем, который поможет разобраться в сложных вопросах, поделится профессиональными секретами, окажет психологическую поддержку и даст возможность адаптироваться к новой роли без потери мотивации и интереса к профессии.

В ходе анкетирования, проведенного в начале учебного года с начинающим педагогом, выяснилось следующее:

- сильные стороны наставляемого: высокая ответственность и аккуратность в выполнении профессиональных обязанностей; обучаемость, стремление к развитию и освоению новых методик; доброжелательность, тактичность и умение находить общий язык с детьми, родителями и коллегами, способность быстро адаптироваться к новым условиям работы; уважительное отношение к традициям дошкольного учреждения.

- основные затруднения (слабые стороны): недостаток опыта самостоятельной разработки сценариев занятий; сложности при выборе наиболее эффективных педагогических технологий и форм взаимодействия с разными возрастными группами детей; затруднения в быстрой оценке нестандартных ситуаций и принятии оперативных решений во время воспитательного процесса; некоторая неуверенность в публичных выступлениях перед коллективом или на родительских собраниях; трудности с организацией собственного времени и распределением нагрузки между работой с детьми, документацией и самообразованием.

Цель: содействие профессиональному становлению начинающего воспитателя через передачу опыта и методическую поддержку для формирования у него уверенности в собственных силах, развития педагогических компетенций и предотвращения профессионального разочарования.

Задачи:

1. Повысить уровень владения современными образовательными технологиями и методами организации детской деятельности.
2. Сформировать навыки самостоятельной разработки планов занятий и сценариев мероприятий.
3. Развить умение быстро принимать решения в нестандартных ситуациях и эффективно разрешать конфликтные моменты.
4. Оказывать психологическую поддержку, способствовать формированию позитивного отношения к профессии и мотивации к дальнейшему развитию.
5. Обучить эффективному взаимодействию с родителями воспитанников: проведению бесед, консультаций, публичных выступлений на родительских собраниях.

6. Помочь наладить грамотное планирование рабочего времени и распределение нагрузки между основной деятельностью и документацией.

Участники:

Наставник: Кургузова Анна Валерьевна, воспитатель.

Наставляемый: Селенок Анна Сергеевна, воспитатель.

Форма наставничества: «педагог-педагог».
Тип наставничества: открытое.
Вид наставничества: традиционное («один на один»).
Сроки реализации: 7 месяцев
Ожидаемые результаты:
Количественные:
- 100% реализация запланированных мероприятий программы:
- участие наставляемого во всех запланированных мероприятиях;

Качественные
- положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью);
- применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности (на основе экспертных листов посещения занятий, воспитательных мероприятий);
- поступление запросов участников на продолжение совместной работы;
- наличие публичных выступлений наставляемого

Режим работы: очный.
Расписание встреч: понедельник – 13.30 ч., среда– 13.30 ч.

Этапы:

1 этап – подготовительный (диагностический). Выявление профессиональных затруднений начинающего педагога, определение основных направлений работы с ним.

2 этап – основной (проектировочный). Реализация персонализированной программы наставничества, оказание методической помощи.

3 этап – контрольно-оценочный. Подведение итогов работы и анализ эффективности программы.

2. Дорожная карта

Основные направления деятельности	**Формат участия**	**Планируемые результаты**	**сроки**
Диагностика проблем педагога. Оказание помощи в оформлении документации группы (табель посещаемости,	Индивидуальные консультации, ответы на вопросы. Совместное изучение основной образовательной программы ДОУ.	Составлен индивидуальный план работы с учетом выявленных дефицитов (в течение года может корректироваться)	октябрь

сведения о родителях и детях)			
Помощь в организации утреннего приема детей (общение с детьми и родителями, переключение внимания, использование игрушек – помощников). Разбор методов работы с тяжело адаптирующимися детьми. Посещение молодым специалистом родительского собрания у наставника	Посещение наставником утреннего приема у молодого специалиста. Наблюдение за общением с родителями. Консультация «Организация воспитательно-образовательной работы в утренние часы»	Наставляемый владеет приемами эмоциональной поддержки детей в период адаптации. Формами взаимодействия с родителями.	октябрь
Изучение методики организации режимных моментов (одевание, кормление, укладывание спать). Подготовка и проведение родительского собрания (знакомство с особенностями адаптации, установление доверительных отношений).	Взаимопосещения режимных моментов. Помощь наставника в организации и проведении родительского собрания (составление плана, подбор материала). Составление плана по самообразованию.	Молодой педагог уверенно проводит режимные процессы. Налажен контакт с родителями. Составлен план по теме самообразования.	ноябрь
Изучение методики проведения игр-занятий с детьми раннего возраста (сенсорика, развитие речи, движение) Совместная разработка конспектов. Участие в подготовке к новогоднему утреннику. Мастер-класс для родителей	Совместная разработка конспекта и показ занятия наставником. Наблюдение за игровой деятельностью молодого специалиста. Консультация «Как провести эффективное занятие с малышами». Совместное проведение мастер-класса для родителей.	Наставляемый умеет организовать и провести игру-занятие, соответствующее возрасту детей.	декабрь

«Новогодняя игрушка»			
Проектирование предметно-развивающей среды в группе (принципы построения, наличие игровых зон, смена материала). Подготовка к выступлению на ГМО.	Консультация по РППС. Наблюдение за сменой игрового материала. Разработка материала для выступления на ГМО.	Среда в группе обогащена, педагог умеет анализировать различные ситуации на выступлении.	январь-март
Формирование у детей навыков самообслуживания (одевание, умывание, уборка игрушек) Использование здоровьесберегающих технологий (пальчиковая гимнастика, дыхательные упражнения, динамические паузы).	Посещение наставником режимных моментов направленных на формирование культурно-гигиенических навыков. Помощь в подборе картотеки пальчиковых и малоподвижных игр.	Молодой специалист активно использует здоровьесберегающие приемы.	октябрь-май
Организация познавательно-исследовательской и творческой деятельности (простые опыты с водой, песком, рисование пальчиками). Взаимодействие со специалистами ДОУ (психолог, музыкальный руководитель)	Консультация по развитию творческого потенциала детей. Совместная подготовка к весеннему празднику (разучивание песенок, танцев)	Молодой педагог применяет творческие методы в работе.	февраль
Участие в «Наставническом марафоне». Открытое занятие.	Консультация и помощь в составлении конспекта занятия, анализа занятия	Повысится методическая грамотность в проведении занятий.	март
Проведение мониторинга детского развития совместно с наставником. Работа	Подбор диагностического материала индивидуальные консультации по	Заполнены диагностические карты. Оформлен план по самообразованию.	апрель

над темой самообразования и представление ее на ГМО. Анализ работы по формированию самостоятельности у детей.	оформлению портфолио и плана самообразования.		
Составление аналитической справки о работе наставника с начинающим педагогом. Оформление презентации, обсуждение итогов и достижений. Проведение совместного итогового занятия с малышами.	Итоговая встреча, самоанализ молодого педагога. Заполнение листа оценки эффективности наставничества. Разработка конспекта открытого занятия.	Объективная оценка профессионального рост, определение векторов дальнейшего развития.	май

Приложение 1

Анкета для начинающего (молодого) специалиста

ФИО специалиста_____

Должность_____

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки:
– да; – нет; – частично
2. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности:
– в планировании (рабочая программа, перспективный план, план воспитательно-образовательной работы и т.д.) – да; – нет; – частично; –
в проведении занятий – да; – нет; – частично;
– в проведении развлечений, праздников – да; – нет; – частично; – в общении с коллегами, администрацией – да; – нет; – частично;
– в общении с воспитанниками, - да, - нет, - частично;
- в общении с родителями – да; – нет; – частично;
– другое (допишите) _____

_____

3. Представляет ли для вас трудность:
– формулировка целей занятий – да; – нет; – частично;
– выбор соответствующих методов и приемов для реализации целей занятия
– да; – нет; – частично;
– развитие различных компонентов речи – да; – нет; – частично;
– формулировка вопросов проблемного характера – да; – нет; – частично;
– создание проблемных ситуаций в обучении – да; – нет; – частично;
– организация сотрудничества детей – да; – нет; – частично;
– в проведении мониторинга и построении индивидуальной траектории развития ребенка
– да; – нет; – частично;
– развитие творческих способностей детей – да; – нет; – частично;
- развитие познавательных способностей детей - да, нет, частично;
- организация индивидуальной работы с детьми - да, нет, частично;
– другое (допишите) _____

_____

4. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
– самообразованию;
– практико-ориентированному семинару;
– курсам повышения квалификации;
– мастер-классам;
– индивидуальной помощи со стороны наставника;
– другое (допишите)

_____

5. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них Вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
– типы занятий, методика их подготовки и проведения;

– методы и приемы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
– современные образовательные технологии;
– системно-деятельностный подход в организации занятий;
– диагностика развития детей;
– психолого-педагогические особенности детей разных возрастов;
– урегулирование конфликтных ситуаций;
– формы работы с родителями;
– организация предметно-пространственной среды в группе в соответствии с ФГОС ДО;
– другое
(допишите)_____

Приложение 2

Чек-лист анализа занятия

Дата_____ Наставляемый _____
Группа _____ кол-во детей_____ Начало: _____ до _____
Тема: _____

№ п/п	Параметры соответствия		Степень соответствия 0	1	2	3
1.	**Программное содержание:**					
1	Соответствие цели и содержания деятельности требованиям программы					
2	Соответствие программного содержания возрасту детей					
3	Интегрирование содержания образовательных областей (направлений образовательной работы) и видов деятельности					
2.	**Создание условий для проведения образовательного процесса:**					
1	Наглядность:	качество демонстрационного и наглядного материала				
2		мотивировала интеллектуальный компонент или служила эмоциональным фоном				
3	Рациональность размещения детей					
4	Соблюдение санитарно-гигиенических условий, безопасности					
3.	**Методика проведения образовательного процесса:**					
1	Организационный момент, создание интереса к деятельности					
2	Обоснованность и правильность отбора методов, приемов и средств обучения, соответствие их содержанию и поставленным целям					
3	Постановка проблемной ситуации					
4	Предоставление выбора детям (материалов, партнера по деятельности и т.д.)					
5	Партнерское сотрудничество: педагог-ребенок, ребенок-ребенок					
6	Структура деятельности, взаимосвязь частей образовательной деятельности в соответствии с поставленными целями; преемственность этапов и последовательное нарастание сложности					
7	Речь педагога: грамотность, логичность, эмоциональность	умение доступно преподнести новый материал				
8		умение педагога точно формулировать вопросы к детям				

4.	**Обеспечение здоровьесберегающих условий**				
1	Соответствие продолжительности образовательной деятельности возрастным требованиям				
2	Стиль, темп общения, эмоциональность				
3	Методы и приемы, способствующие сохранению и укреплению здоровья детей				
5.	**Выполнение педагогом поставленных задач**				
6.	**Работа по реализации воспитательных задач**				
7.	**Деятельность детей**				
1	Непосредственность, непринужденность поведения детей				
2	Наличие у детей интереса к деятельности				
3	Работоспособность детей				
4	Речевая активность детей				
5	Степень самостоятельности и активности детей				

Рекомендации:

_____

_____

_____

_____

Приложение 3

Анкета удовлетворенности наставляемого
Форма «педагог – педагог»

ФИО_____

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Полезность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, консультаций, вебинары)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?_____

_____

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

_____

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?_____

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, консультаций)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
21. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

Приложение 4

Технологии, формы и методы сопровождения молодых педагогов в ДОУ

Технологии, формы и методы	**Характеристика технологий, форм и методов**
Кейс-метод	Педагогу предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений. Будучи интерактивным методом обучения, кейс-метод завоевывает позитивное отношение со стороны педагогов, которые видят в нем возможность проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками.
Создание специальных ситуаций	Метод, расширяющий опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития.
Личный пример	Наставник, как носитель образа «успешной взрослости», профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности.
Технология открытого пространства	Предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.
ИКТ	Современное образование ориентировано на использование цифровых технологий, необходимых для современной жизни в цифровом обществе. Быстрое освоение педагогическими работниками цифровых компетенций способствует созданию условий для перехода наставничества педагогических работников на новую ступень, связанную с цифровизацией.
Коучинг	Коучинг – это развивающее консультирование. В деятельности детского сада данная идея используется давно в виде посещений опытными педагогами занятий молодых педагогов, консультаций методиста. Безусловно, консультант должен иметь опыт консультирования. В процессе работы он выстраивает с педагогом партнерские (равноправные) отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советником. Коучинг не зря называют «терапией успеха». Это – нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом.
Технология QR кода	Удобным образом объединяет виртуальность с реальностью, так как любой владелец смартфона может за секунду просканировать штрих код, вытянув все полезные данные и информацию

«Линейный календарь»	Предполагает преобразование плана на месяц «для себя»: в планинге задач отмечаются все методические мероприятия разного уровня, которые необходимо провести. Гораздо интереснее заглянуть в методический «линейный календарь», чем в обычный официальный план на месяц.
Мастер-класс (практикум)	Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.
Квик-настройка	Профессия педагога – одна из наиболее энергоемких. Для ее реализации требуются огромные интеллектуальные, эмоциональные и психические затраты. Она требует большой выдержки и самообладания. Квикнастройка одна из новейших интерактивных форм работы с педколлективом. Это быстрая психологическая индивидуальная настройка педагога на успешную работу.
Чек-лист	Чтобы было проще запоминать большой объем, систематизировать работу и контролировать результаты, придумали чек-листы. Чек-лист разбивает сложную работу на части и помогает не упустить из внимания важные детали. Чек-лист - это еще и инструмент личной эффективности: он дисциплинирует и мотивирует. Так вы понимаете, сколько сделано и сколько осталось. Это придает силы для новых достижений.
Питч-сессия	Это мероприятие, на котором педагоги в течении пяти - семи минут презентуют свои идеи, механизмы и конечные продукты по актуальным направлениям развития системы дошкольного образования.
Нетворкинг	Метод создания сети профессиональных контактов и взаимодействия.

Список литературы

1. Аржаных Е.В. Роль института наставничества в профессиональном становлении молодых педагогов // Психологическая наука и образование. – 2017. – Т. 22. – № 4. – С. 27–35.

2. Вдовенко В.М. Наставничество как фактор повышения качества образования в условиях ФГОС ДО //Дошкольное образование Мурманской области: стратегии развития и современные возможности: сб. науч. тр. по материалам VI Форума работников дошкольного образования Мурманской области / Под науч. ред. И.И. Игнатович. – Мурманск: ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2018. – С. 18–21.

3. Еремина Т. Как организовать наставничество в детском саду. Положение и карта оценки// Справочник руководителя дошкольного учреждения. – 2019. – № 9. – С. 40–50.