

ПРИНЯТО:
Педагогическим советом
Протокол № 1 от 15.09.2025



УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МАДОУ №46

Т.В. Ясинская

Приказ № 255 от 17.09.2025

Персонализированная программа наставничества

на период с 18.09.2025 года по 31.08.2026 года

Наставляемый: Складчикова Н.Н., воспитатель

Наставник: Цыммер Т.К., воспитатель

Персонализированная программа взаимодействия наставника с наставляемым (ППН) в МАДОУ № 46

Наставник, ФИО, должность Цыммер Т.К., воспитатель
Наставляемый, ФИО, должность Складчикова Н.Н., воспитатель

Профиль наставляемого (краткий)

Категория: женщина 40 лет.

Образование: образование средне - специальное + Курсы переподготовки по должности «Воспитатель» (700ч).

Стаж: в должности «младшего воспитателя» 5 лет, в должности «воспитателя» 0 месяцев.

Основной дефицит/проблема: низкий уровень профессиональной и методической компетенции.

Сильная сторона(ы): мотивация к развитию - осознанный запрос на обучение, стремление освоить новые профессиональные навыки. Опыт работы наставляемого с детьми (работа младшим воспитателем), дает хорошее понимание детской психологии и организации режимных моментов.

Слабые стороны: ограниченный опыт в роли воспитателя, что может вызывать неуверенность при планировании занятий. Возможные трудности с методической частью – недостаточно глубокое понимание ФГОС и современных педагогических технологий.

Проблема: низкий уровень профессионального мастерства, адаптация в коллективе

Цель: оказание помощи молодому педагогу в повышении квалификации и уровня профессионального мастерства

Задачи/способы достижения цели:

- оказание методической помощи молодому воспитателю в повышении уровня организации образовательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации.

1 этап: подготовительный

- Выявить затруднения молодого педагога в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению
- Определить зоны ближайшего развития.
- Сформировать индивидуальный план наставничества.

2 этап: основной

- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями;
- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию
- оказать помощь во внедрении технологий и педагогического опыта

3 этап: аналитический

- Оценить прогресс наставляемого.
- Закрепить полученные навыки.

Риски реализации персонализированной программы наставничества.

- Отсутствие системности в проведении мероприятий (консультации, наблюдения, анализ) из-за внеплановых задач.
- Формальное отношение к выполнению индивидуального плана наставничества.
- Болезнь одного из участников.

Ожидаемый результат ШНН.

Наставник	Наставляемый
Повышение уровня методической, информационной компетентности.	Эффективно использует методику проведения НОД.
Совершенствует навыки передачи педагогического опыта	повышении уровня организации образовательной деятельности; изучение нормативно-правовой документации
Создает систему мониторинга прогресса наставляемого (карты наблюдений, дневник наставничества).	Фиксирует опыт, ведет дневник
Совершенствует опыт в рамках наставничества.	Приобретает опыт в работе с коллегой.

СОДЕРЖАНИЕ ШНН

Мероприятия/цель	Действия наставника	Действия наставляемого	Сроки реализации	Планируемый результат/ способ его проверки	
1 этап подготовительный:					
1. Первичная диагностика Цель: выявление уровня подготовки и зоны развития.	- Проводит анкетирование. - Наблюдает за работой педагога. - Анализирует предыдущие разработки занятий.	- Заполняет анкету. - Предоставляет свои наработки. - Формулирует затруднения.	Сентябрь-октябрь	- Фиксация выявленных дефицитов. - Составление примерных мероприятий индивидуального плана развития.	Выявлены профессиональные дефициты с которыми необходимо работать
2.Посещение НОД, педагогических мероприятий.	- Фиксация действий наставляемого (без включения в процесс).	Проведение НОД, организация самостоятельной деятельности	В течение всего периода	Заполненный экспертный , совместно сформулированный запрос	Анализ документации,занятий, вопросы для обсуждения

	- Активное слушание (восприятие речи, вопросов, реакций детей).	воспитанников, посещение Школы молодого воспитателя			
2 этап основной:					
Встреча с наставляемым.	Консультирование, посещение Школы молодого воспитателя	Ведет дневник, изучает нормативную документацию	Ноябрь-декабрь	Изучены программа, ФОП, план работы ДОО на 2025-2026 уч. год.	Документация
Посещение НОД коллег	Анализ занятий	Изучает предоставленные материалы, выделяет ключевые элементы	Декабрь-январь	- Составлена памятка, в который обозначены структура и алгоритм проведения НОД	База данных по проведению НОД
Анализ и саморефлексия.	Самоанализ, заполнение экспертного листа с наставляемым.	Работа в соответствии с экспертным листом	февраль	самоанализ	Рекомендовано составление плана самоанализа
3 этап аналитический:					
14. Рефлексия всех мероприятий совместной деятельности.	Анализ /анкетирование	- Составляет список чему научился через взаимодействие с наставником	Второе полугодие	Подведение итогов совместной деятельности наставника и наставляемого.	Повышение уровня педагогического мастерства
2.Выступление на педсовете	Оказание помощи в подготовке к педсовету, составление презентации	Подготовка отчета по повышению своего профессионального уровня	Апрель-май	Презентация о проделанной работе.	

Способы мотивации наставляемого:

- Личный пример (рассказы наставника о своих первых педагогических неудачах и путях их преодоления).
- Признание в коллективе (упоминание успехов наставляемого на планерках).
- Поддержка.
- Позитивный психологический настрой.

Прогнозируемый вариант завершения программы:

Мы прогнозируем, что к концу заявленного срока программа будет завершена.

Планируемый результат:

1. Наставляемый изучил нормативно-правовую документацию
2. Повысил уровень профессионального мастерства. Является участником Школы молодого воспитателя
3. Занятия соответствуют требованиям ФГОС ДО.
4. Наставляемый самостоятельно может анализировать свою работу