

ПРИНЯТА:
Педагогическим советом
МБДОУ «Детский сад №254»
Протокол №1 от 26.08.2025

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №254»
С.А. Барсукова
Приказ № 138 от 28.08.2025



Персонализированная программа наставничества
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №254»
«Повышение квалификации»
на 2025/2026 учебный год

Наставляемый:
Писко А.М., воспитатель.

Наставник:
Бичина Г.Н., воспитатель.

г. Барнаул, 2025

1. Паспорт программы.

Название программы	Персонализированная программа наставничества муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №254» «Повышение квалификации» на 2025/2026 учебный год
Автор	Бичина Г.Н.
Организации исполнители	МБДОУ «Детский сад №254»
Целевая аудитория	Наставляемый, Писко А.М.
Срок реализации	9 месяцев (сентябрь 2025 – май 2026)
Этапы реализации	1 этап – подготовительный (сентябрь 2025) 2 этап – практический (октябрь 2025 – апрель 2026) 3 этап – аналитический (май 2026)
Цель	Развитие профессиональных компетенций педагогических работников в области дошкольного образования.
Задачи	1. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства педагога, 2. Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками. 3. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; 4. Преодоление профессиональных трудностей.
Ожидаемые результаты	1. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; 2. Умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование; 3. Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик педагога с первой квалификационной категорией; 4. Разработан банк методических материалов, который можно использовать в дальнейшей работе и презентовать на конкурсах профессионального мастерства.

2. Актуальность программы.

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена повышением качества работы и профессионального уровня воспитателей.

3. Этапы реализации программы.

Персонализированная программа наставничества рассчитана на 9 месяцев. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации персонализированной программы наставничества может быть принято с учетом потребности в данной программе.

1. этап. Подготовительный (сентябрь 2025)

Задачи этапа: разработка основных направлений, подбор банка методических материалов, который можно использовать в дальнейшей работе.

2. этап. Практический (октябрь 2025 – апрель 2026)

Задачи этапа: реализация основных положений.

3. этап. Аналитический (май 2026)

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

4. Краткое описание видов и форм наставничества, которые применяются в персонализированной программе наставничества.

Достижение поставленной цели персонализированной программы наставничества планируется с использованием следующей формы: «педагог - педагог», вид наставничества: персональное.

5. Мероприятия программы наставничества на 2025/2026 учебный год.

Сроки	Мероприятия	Ответственный	Планируемый результат
<i>1. этап. Подготовительный</i>			
Сентябрь	Обеспечение методического сопровождения программы. Анкетирование «Профессиональные затруднения педагога ДОУ». Квик-настройка «Профессиональная компетентность педагога ДОУ в условиях реализации ФГОС ДО».	наставник	Повышение уровня профессиональной компетенции.
<i>2. этап. Практический</i>			
Октябрь	Консультация «Нормативно-правовые документы для аттестации на высшую квалификационную категорию педагогических работников ДОУ»	куратор, наставник	Повышение уровня профессиональной компетенции.
Ноябрь	Технология открытого пространства «Преодоление профессиональных страхов и трудностей у педагогов ДОУ». Обсуждение типичных сложностей.	наставник	Повышение уровня профессиональной компетенции.
Декабрь	Памятка по подготовке и проведению успешного выступления. Подготовка выступления	наставник	Повышение уровня профессиональной компетенции.

			компетенции.
Январь	Коучинг консультирование по подготовке занятия с использованием современных технологий. Совместное проектирование занятия.	наставник, наставляемый	Повышение уровня профессиональной компетенции.
Февраль	Мастер-класс «Мое занятие», занятие показывает наставник. Посещение занятия наставляемого и его обсуждение при помощи кейс – технологии.	педагог-психолог	Повышение уровня профессиональной компетенции.
Март	Помощь в подготовке воспитанников к конкурсам, выставкам, соревнованиям	наставник, наставляемый	Составление банка данных
Апрель	Помощь в подготовке педагога к конкурсам, выставкам,	наставник, наставляемый	Составление банка данных
3. этап. Аналитический			
Май	Анализ эффективности реализации программы. Подведение итогов деятельности наставничества в 2025/2026 учебном году.	наставник, наставляемый	Определение перспектив

Технологии используемые в персонализированной программе наставничества:

Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг – это развивающее консультирование. Разница между обычным консультированием и новыми технологиями: коучинг – это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем. 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. Вести коучинг-сессию, конечно же, должен успешный и опытный член педагогического коллектива

Кейс-метод - неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Кейс-метод может быть назван методом анализа конкретных ситуаций. Суть метода довольно проста: для организации обучения используются описания конкретных ситуаций (от английского «case» - случай). Педагогам 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. Кейс-метод – это не просто методическое нововведение, распространение метода напрямую связано с изменениями в современной ситуации в образовании. Можно сказать, что метод направлен не столько на освоение конкретных знаний, или умений, сколько на развитие общего интеллектуального и коммуникативного потенциала педагогов.

Технология открытого пространства - предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.

Квик-настройка - настрой педагога на успешную работу: Если вы хотите нравиться людям – улыбайтесь! Улыбка – солнечный лучик для опечаленных, противоядие созданное природой от неприятностей. Вы самые лучшие, успешные и красивые, пусть все вершины покоряются ВАМ. Люди подобные Вам, как золотая монета: чем дольше работают, тем дороже ценятся. Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и Вам стареть не дает. Трудности закаляют на пути к успеху. «Все в твоих руках» «Жил мудрец, который знал все. Один человек захотел доказать, что мудрец знает не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: мертвая она или живая?». А сам думает: «Скажет живая – я ее умерщвлю, скажет мертвая – выпущу». Мудрец, подумав, ответил: «Все в твоих руках». В наших руках возможность создать в учреждении атмосферу доброжелательности, творчества и позитива.

Чек-лист — это список дел, в котором можно поставить отметку «сделано», когда задача решена. Некоторые списки работают по принципу «прочитай — сделай». Ещё один вариант — чек-листы «прочитай — соотнеси с собой». Чек-листы решают множество задач: Систематизируют процесс. Чек-лист разбивает сложную работу на части и помогает не упустить из внимания важные детали. Повышают производительность и исключают ошибки. План действий уже готов, можно сосредоточиться на главном. Облегчают делегирование. С помощью готовой инструкции сотрудникам проще разобраться в новой задаче без потери качества. Снижают необходимость в контроле. 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.

Мастер-класс (практикум) – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.