



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
Муниципальное автономное дошкольное образовательное
учреждение «Детский сад № 441 «Кузнечик»**

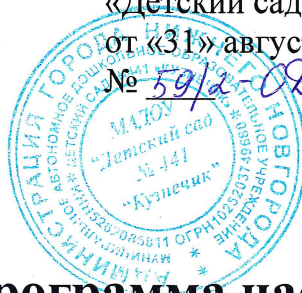
603136, город Нижний Новгород, улица Ванеева, 120, ИНН 5262085811,
тел.(831)468-29-44, тел. /факс 468-29-43, e-mail:sad4412007@yandex.ru

ПРИНЯТО

Педагогическим Советом МАДОУ
«Детский сад № 441 «Кузнечик»
Протокол от «31» августа 2023г.
№ 4

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего МАДОУ
«Детский сад № 441 «Кузнечик»
от «31» августа 2023г.
№ 59/2-00



Персонализированная программа наставничества

Срок реализации программы 2023-2024 учебный год

**Поникарова Мария Леонидовна
наставник**

**Соколова Юлия Вадимовна
наставляемый**

Нижний Новгород

2023г.

I Целевой раздел

1. Пояснительная записка

Персонализированная программа наставничества педагогических работников (далее по тексту – программа) Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №441 «Кузнечик» (далее МАДОУ «Детский сад №441 «Кузнечик») разработана в соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ «Детский сад №441 «Кузнечик» и отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимодействия наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа направлена на социально-профессиональную адаптацию, повышение качества профессиональной деятельности наставляемого, создание благоприятного социально-психологического климата.

1.1. Основные понятия и термины

В Программе используются следующие понятия и термины:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

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

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.2 Цель и задачи персонализированной программы наставничества

Цель: формирование профессиональных компетенций молодого педагога Соколовой Ю.В. и создание условий их профессиональной адаптации и становления.

Задачи:

1. Способствовать успешной адаптации молодого педагога к корпоративной культуре, правилам поведения в ДООУ.
2. Ускорить процесс профессионального становления молодого педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:
 - формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.
 - формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.
 - оказать помощь во внедрении технологий и распространения собственного опыта.
3. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого

1.3. Принципы для реализации системы наставничества

1) принцип *научности* - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип *системности и стратегической целостности* - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

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

4) принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной

деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4 Ожидаемые результаты реализации программы

1. Начинаящий педагог ДОУ приобретет возможность личностного и профессионального роста.
2. Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ.
3. Ускорится процесс профессионального становления наставляемого.

1.5. Оценка результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества

Результат реализации персонализированной программы наставничества определяется по количественному анализу, разработанному для оценки результатов наставляемого (приложение №1) где рассматриваются следующие параметры

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого,
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность ДОУ;
- качество и темпы адаптации молодого педагога на новом месте работы;

Так же инструментом оценки удовлетворенности от программы наставничества является анкетирование. Анкетирование проводится по разработанным анкетам оценки удовлетворенности Программой наставничества для наставляемого и наставника (приложение № 2)

II Содержательный раздел

Содержание деятельности наставника и наставляемого

2.1. Запросы наставляемого.

Наставляемый испытывает трудности в организации своей профессиональной педагогической деятельности и находится в стадии адаптации. Ему требуется сопровождение профессионально-личностного развития и помощь наставника.

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в МАДОУ «Детский сад №441 «Кузнечик» по данной персонализированной программе является разновидностью индивидуальной работы с начинающими специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Программа способствует становлению начинающего педагога на всех уровнях данного процесса:

- ☐ вхождение в профессиональное образовательное пространство,
- ☐ профессиональное самоопределение,
- ☐ творческая самореализация,
- ☐ проектирование профессиональной карьеры,
- ☐ вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
- ☐ самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества.

2.2. План мероприятий по реализации персонализированной программы наставничества

Содержание работы	Форма проведения	Сроки День/Месяц	Отметка о выполнении (Форма предоставления результатов работы)
1. Диагностика проблем педагога. Организационные вопросы. Составление рабочей программы и календарно – тематического планирования. Групповая документация. Помощь в изучении ФОП ДО: общее положение, целевой раздел. 3. Мониторинг развития детей. 4. Ознакомление с темой самообразования 5. Изучение методики проведения занятий и совместной деятельности педагога с воспитанниками. 6. РППС во второй младшей группе в соответствии с новыми рекомендациями МинПросвещения РФ	1. Знакомство с ФОП ДО. 2. Консультации и ответы на интересующие вопросы. 3. Составление рабочей программы группы. 4. Подбор диагностического материала 5. Консультации «Работа с детьми в группе в утренние часы», «Организация разных видов игр с детьми». 6. Посещение занятий и режимных моментов у наставника. 7. Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала	Сентябрь	

1. Просмотр конспекта и проведение молодым педагогом занятия по развитию речи. 2. Знакомство с технологией экспериментально-исследовательской деятельности 3. Анализ педагогических ситуаций и методов организации индивидуальной работы с детьми. 4. Подготовка, организация и проведение праздника «Осенин». 5. Изучение рекомендации по формированию инфраструктуры дошкольных образовательных организаций и комплектации учебно-методических материалов в целях реализации образовательных программ дошкольного образования – по этому документу пройдитесь 6. Изучение п.18.4 ФОП ДО - содержание ОО социально-коммуникативного развития от 3 до 4 лет.	1. Консультации «Организация занятий по развитию речи», «Развитие познавательных интересов детей через экспериментально-исследовательскую деятельность». 2. Посещения занятия молодого педагога, обсуждение. 3. Изучение методической литературы по развитию речи, обсуждение 4. Составление плана индивидуальной работы с детьми. 5. Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с детьми, обсуждение. 6. Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала для детей и родителей, участие в проведении праздника 8 марта.	Октябрь	
1. Знакомство со здоровьесберегающими технологиями. 2. Причины возникновения конфликтов в работе педагога и их урегулирование	1. Консультация, планирование, помощь наставника. 2. Обсуждение и консультирование молодого педагога по теме конфликтов в работе.	Ноябрь	
3. Использование ИКТ.	3. Консультация «ИКТ в работе с		

4. Просмотр конспекта и проведение занятия по познавательному развитию (ФЭМП) молодым специалистом 5. Использование современных педтехнологий в образовательной деятельности. 6. Организация режимных моментов молодым педагогом 7. Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников. 8. Изучение п.19.4 ФОП ДО - содержание ОО Познавательное развитие от 3 до 4 лет.	детьми и родителями». 4. Посещение занятия по познавательному развитию(ФЭМП) молодого педагога, обсуждение 5. Консультация «Новые педтехнологии», обмен опытом, помощь наставника. 6. Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения. 7. Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (в совместной игровой деятельности).		
1 Анализ педагогических ситуаций и методов организации индивидуальной работы с детьми. 2 Подготовка, организация и проведение новогоднего праздника 3. Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников. 4. Организация работы по подготовке к Новому году. 5. Изучение п. 21.4 ФОП ДО – содержание ОО «Художественно-эстетическое развитие» от 3 до 4 лет.	1 Составление плана индивидуальной работы с детьми. 2 Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с детьми, обсуждение. 3 Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала для детей и родителей, участие в проведении новогоднего праздника 4. Организация совместных занятий, досугов с родителями «Новогодние каникулы».	декабрь	

1 Знакомство со здоровьесберегающими технологиями. 2 Причины возникновения конфликтов в работе педагога и их урегулирование 3. Самостоятельная организация и руководство дидактическими играми 4. Изучение п. 20.4 ФОП ДО – содержание ОО Речевое развитие от 3 до 4 лет.	1 Консультация, планирование, помощь наставника. 2 Обсуждение и консультирование молодого педагога по теме конфликтов в работе. 3. изучение методических рекомендации по ФОП тоже включите их в план методические рекомендации по планированию и реализации образовательной деятельности ДОО в соответствии с федеральной образовательной программой дошкольного образования ПИСЬМО Министерства Просвещения РФ от 16 августа 2023 г. N 03-1321	январь	
1. Самостоятельная организация и руководство дидактическими играми детей. 2 Консультация «Как подготовиться к докладу, выступлению» 3. Изучение п.22.4 ФОП ДО - содержание ОО физическое развитие от 3 до 4 лет.	Наблюдение Помощь в подборе дидактических игр во второй младшей группе Памятка	февраль	
1 Организация театральной недели 2. Организация режимных моментов молодым педагогом 3. Организация проектно-исследовательской деятельности воспитанников. 4. Организация 8 марта.	1 Совместная подготовка к театральной неделе. 2 Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения. 3. Изучение технологии	март	

5. Изучение п.23ФОП ДО - Вариативные формы, способы, методы и средства реализации Федеральной программы.	исследовательской деятельности Савенкова.А.И. Просмотр наставником опытно-экспериментальной деятельности во второй половине дня. 4. Совместная организация подготовки к «8 марта»		
1 Организация занятия во второй половине дня. 2 Проектная деятельность с детьми 3. Правила оформления родительского уголка, папок-передвижек, наличие материала, форма их оформления 4. Проанализировать работу воспитателя по формированию у младших дошкольников самостоятельности в процессе самообслуживания 5.Изучение п. 25. ФОП ДО - Способы и направления поддержки детской инициативы.	1 Консультация «Организация работы с детьми после сна». 2 Задание: разработать краткосрочный творческий проект. 3. Консультация «Правила оформления родительского уголка, папок-передвижек, наличие материала, форма их оформления» 4. Посещение режимных моментов	апрель	
1. Организация ООД во второй половине дня. 2. Проектная деятельность с детьми 3. Подготовка к работе с детьми в летний период. 4. Подведение итогов работы 5. Подготовка к летне-оздоровительному периоду.	1. Консультация «Организация работы с детьми после сна». 2. Задание: разработать краткосрочный творческий проект. 3. Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. 4. Самоанализ молодого педагога. 5. Анкетирование. Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и	май	

	педагогом наставником. 6. Подведение итогов работы за год. Составление аналитической справки наставника с начинающим воспитателем за учебный год. Оформление презентации, обсуждение итогов и планы на будущий учебный год		
--	--	--	--

III Организационный раздел

3.1. Сроки реализации программы: 2023-2024 учебный год

3.2. Формы и виды наставничества,

Основной **формой наставничества** данной программы является «**педагог – педагог**». В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

При такой форме наставничества реализуется **модель взаимодействия** такая как «**опытный педагог – молодой специалист**», которая является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, профессиональных, коммуникационных и др.). Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы.

Виды наставничества, применяемые при реализации персонализированной программы наставничества:

- традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между наставником и наставляемым в течение продолжительного времени;
- виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием ИКТ (видеоконференции, социальные сети, тематические интернет-порталы и др.). Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет привлечь профессионалов для решения проблемы наставляемого.

3.3. Формы и методы работы наставника с наставляемым

Формы и методы работы наставника с наставляемым

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение ООД, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников);
- анкетирование, тестирование;
- участие в различных очных и дистанционных педагогических мероприятиях.

3.4. Условия завершения персонализированной программы наставничества

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).