



**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 «29 » августа 2025 г.
№ 4

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего МАДОУ
«Детский сад № 441 «Кузнечик»
от «29 » августа 2025 г.
№ 48/1-ОД



Персонализированная программа наставничества

Срок реализации программы 2025-2026 учебный год

**Гарушина Нонна Михайловна
наставник**

**Зуева Екатерина Алексеевна
наставляемый**

Нижний Новгород

2025 г.

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 Зуевой Е.А. 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 ДООУ приобретет возможность личностного и профессионального роста.
2. Улучшится качество образовательного процесса в ДООУ.
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 ДООУ;
- 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 ДОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества.

2.2. План мероприятий по реализации персонализированной программы наставничества

Содержание работы	Форма проведения	Сроки	Отметка о выполнении (Примечание)
1. Изучение Устава образовательной организации и должностной инструкции.	1. Самостоятельное изучение молодым педагогом Устава ОО и должностной инструкции помощь и разъяснения наставника.	Сентябрь	
2. Консультирование по организации развивающего центра в группе раннего возраста	2. Консультация «Развивающий центр как средство адаптации и социализации ребенка раннего возраста»		

3. Анкетирование наставляемого 4. Подготовка к групповому развлечению «День рождение группы» 5. Изучение критериев оценки работы (показатели результативности) педагогических работников МАДОУ «Детский сад № 441 «Кузнечик»	3. Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения, разработка персонализированной программы наставничества 4. Оказание методической помощи при организации развлечения. 5. Консультирование наставляемого. Составление таблицы для дальнейшего заполнения критериев работы.		
1. Консультация «Документация педагога» 2. Определение необходимой подготовки и взаимодействия с родителями и музыкальным руководителем при подготовке к развлечению «Осинины» 3. Работа с родителями: реализация мероприятия «День открытых дверей» и проведение родительского собрания.	1. Консультация «Календарное планирование образовательной деятельности в группе раннего возраста» 2. Составление плана подготовки 3. Проведение Дня открытых дверей для родителей (создание видеоролика); консультация «Успешное родительское собрание: критерии»	Октябрь	
1. Изучение методики	1. Посещение занятия	Ноябрь	

проведения занятий в группе раннего возраста и совместной деятельности педагога с воспитанниками. 2. Изучение ФОП ДО 3. Разбор СанПин 1.2.3685-21 и СП 2.4.3648-20 (с изменениями)	наставника. 2. Совместное выделение в программе разделов, относящихся к раннему возрасту (с 2 до 3 лет). 3. Разработка наставником чек-листа «Работаем по СанПин»		
1. Ознакомление с Приказом Минпросвещения России от 25 декабря 2024 г. № 1057 «Об утверждении перечня средств обучения и воспитания...» 2. Рекомендации по подготовке и проведению новогоднего утренника. 3. Подготовка к конкурсу «Лучшее новогоднее украшение группы» 4. Показ наставляемым занятия	1. Работа по созданию и наполнению РППС в группе (центр творчества для реализации продуктивной деятельности детей, центр познания в зимний период) 2. Создание плана подготовки к проведению новогодних мероприятий в образовательно-воспитательной работе с детьми и работе с родителями 3. Продумывание и составление концепции и необходимых материалов новогоднего украшения группы 4. Обсуждение и рекомендации по итогу проведения занятия с детьми	Декабрь	
1. Подготовка к участию в конкурсе прогулочных участков	1. Консультация «Требования к оформлению зимнего участка в детском саду»	Январь	

«Зимняя сказка» 2. Изучение ФГОС ДО 2. Промежуточные итоги программы наставничества.	2 . Обсуждение, разъяснение и анкетирование педагога по изученному ФГОС ДО 2.Совместное составление списка тем, вызывающих затруднения у молодого педагога.		
1. Реализация плана воспитательной работы в I младшей группе 2. Анализ Программы просвещения родителей (законных представителей) детей дошкольного возраста, посещающих дошкольные образовательные организации (авт. Т.П. Авдулова, И.А. Бурлакова, Е.И. Изотова и др.)	1. Консультация « 7 направлений воспитания как основа развития полноценной личности» 2.Обсуждение пунктов 3.8 «Воспитание и развитие детей младенческого и раннего возрастов» (от 2 Месяцев до 3 лет)и 3.9 «Адаптация ребенка к условиям ДОО»	Февраль	
1. Подготовка к празднику, посвящённому Международному женскому дню 8 Марта 2. Помощь в организации театральной недели «В гостях у сказки».	1. Консультация по подготовке детей, РППС к празднику. 2. Составление сценария мероприятия. Организация показа кукольного спектакля. Организация детей в качестве зрителей во II младшей группе.	Март	
1. Работа по обогащению РППС в группе, в соответствии	1. Создание пособий для центра экспериментирования и труда	Апрель	

с Приказом Минпросвещения России от 25 декабря 2024 г. № 1057 2. Создание плана подготовки к летнему оздоровительному периоду 3. Подготовка к фестивалю для молодых педагогов «Ступени мастерства» 4. Подготовка к развлечению «Вот и стали мы на год взрослее»	2. Консультация «Формы образовательной работы в летний период с детьми раннего возраста» 3. Разработка плана выступления на фестивале 4. Сценарий развлечения «Вот и стали мы на год взрослее»		
1. Подготовка и проведение праздника «Вот и стали мы на год взрослее» 2. Подготовка и проведение итогового родительского собрания 3. Подготовка к фестивалю для молодых педагогов «Ступени мастерства» 4. Организация РППС на участке	1. Разработка наставляемым конспекта праздника «Вот и стали мы на год взрослее» 2. Помощь в подготовке и проведении родительского собрания 3. Подготовка к фестивалю «Ступени мастерства» 4. Консультация и контроль выполнения требований по подготовке к ЛОР прогулочного участка	Май	

III Организационный раздел

а. Сроки реализации программы: 2025 - 2026 учебный год

б. 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.

с. 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.

д. 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).