



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ**

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 441 «Кузнечик»
(МАДОУ «Детский сад № 441 «Кузнечик»)

ПРИНЯТО

Педагогическим Советом МАДОУ
«Детский сад № 441 «Кузнечик»
Протокол от «29 » августа 2025г.
№ 4

УТВЕРЖДЕНО

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



Персонализированная программа наставничества

Срок реализации программы 2025-2026 учебный год

Пиманцова Надежда Анатольевна
наставник

Степаненкова Олеся Николаевна
наставляемый

Нижний Новгород

2025г

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 Степаненковой О.Н. и создание условий их профессиональной адаптации и становления.

Задачи:

1. Способствовать успешной адаптации молодого педагога к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.
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 ДОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества.

2.2. План мероприятий по реализации персонализированной программы наставничества

Содержание работы	Форма проведения	Сроки Месяц	Отметка о выполнении (Форма предоставления результатов работы)
1. Диагностика проблем педагога. Организационные вопросы. 2. Составление календарно – тематического планирования и групповой документации. 3. Организация РППС в соответствии с требованиями ФОП во II младшей группе . 4. Подготовка, организация и проведение развлечения «День Рождения группы». 5. Планирование работы с родителями , оформление наглядной информации для родителей. Родительское собрание.	1. Знакомство с основными документами ДОО. 2. Консультация «Календарное планирование образовательной деятельности во II младшей группе». 3. Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала. 4. Консультация по осуществлению предварительной работы с детьми (подготовке детей к развлечению: разучивание стихотворений, песен, игр) 5. Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей. Помощь в организации и проведении собрания.	Сентябрь	
1. Составление конспектов и проведение занятий по всем образовательным областям 2. Организация и проведение занятий. 3. Анализ педагогических ситуаций и методов организации индивидуальной работы с детьми.	1. Посещения занятий молодого педагога, обсуждение. 2. Консультации «Работа с детьми в группе во второй половине дня», «Организация разных видов игр с детьми». 3. Помощь в составлении плана индивидуальной работы с детьми. 4. Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с		

4.Участие в подготовке,	детьми, обсуждение. 5.Помощь в подготовке и		
1.. Разбор СанПин 1.2.3685-21 и СП 2.4.3648-20 (с изменениями) 2. Построение работы по повышению компетентности в вопросах реализации годовых задач учреждения. 3.Мониторинг детского развития. 4. Подготовка, организация и проведение группового детско-родительского досуга «Мама милая моя» .Формы взаимодействия с емьей: консультации, осуги, дни открытых дверей.	1. Консультация «Основные направления работы воспитателя в соответствии с СанПин» 2. Консультация «Формирование предпосылок естественнонаучной грамотности у детей дошкольного возраста через организацию экспериментальной деятельности. 3.Изучение методики проведения диагностического материала, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных. Помощь в проведении мониторинга. 4. Разработка конспекта совместного мероприятия, подготовка и проведение мероприятия, посвященного Дню матери. 5. Консультация, подбор литературы для изучения,	Ноябрь	

1. Совместная разработка РППС к новогодним праздникам. 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.) 3. Подготовка, организация и проведение практической мастерской для родителей «Новогодняя мастерская» Украшение для ёлочки. 4. Использование современных здоровьесберегающих технологий. Показ молодым специалистам закаливающих процедур. Роль сюжетно-ролевой игры в развитии дошкольников. Организация методика проведения	совместное планирование работы с родителями. 1. Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала для детей и родителей, участие в проведении новогоднего праздника. 2. Консультация «Сотрудничество с семьей» 3. Написание наставляемым сценария проведения практической мастерской. 4. Обсуждение темы, составление плана, помощь в подготовке и проведении молодым специалистом закаливающих процедур. 5. Консультация, наблюдение за работой молодого специалиста (в совместной игровой	Декабрь	
---	--	----------------	--

сюжетно-ролевых, дидактических игр.	деятельности). Методические рекомендации.		
1. Федеральная образовательная программа ДО. 2. Построение работы по повышению компетентности в вопросах реализации годовых задач учреждения. 3. Самостоятельная организация и руководство дидактическими играми детей.	1. Самостоятельное изучение ФОП ДО п. 24.12-26 2. Обговаривание и разъяснение основных направлений ФОП ДО Консультация «Социализация дошкольника на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей российского народа» 3. Наблюдение в подборе дидактических игр в младшей группе.	Январь	
1. Ознакомление с Приказом Минпросвещения России от 25 декабря 2024 г. № 1057 «Об утверждении перечня средств обучения и воспитания...» 2. Подготовка, организация и проведение практической мастерской для детей родителей «Семейная мастерская» открытка для мамы.	1. Работа по созданию и наполнению РППС в группе (центр творчества для реализации продуктивной деятельности детей) 2. Помощь молодому педагогу в формировании у родителей практических навыков воспитания.	Февраль	
Подготовка, организация и проведение праздника «8 марта»	1 Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала для детей и	Март	

2. Подготовка, организация и проведение театральной недели «В гостях у сказки»	родителей, участие в проведении праздника 8 марта. 2. Совместное проведение театральной постановки. Контроль осуществления подготовки к театральной неделе		
1. Проведение мониторинга, освоения образовательной программы воспитанниками. 2. Анализ образовательно-воспитательной работы с детьми за текущий 25-26 учебный год. 3. Подготовка к фестивалю для молодых педагогов «Ступени мастерства»	1. Помощь в проведении мониторинга. Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год. 2. Подготовка материала к мини педагогическому совету «Результаты образовательной работы за 2024-2025 учебный год» 3. Разработка плана выступления на фестивале	Апрель	
1. Подготовка к летне-оздоровительному периоду. 2. Подготовка, организация и проведение развлечения «Вот и стали мы на год взрослее» Подведение итогов работы за год.	1. Помощь молодому педагогу в составлении плана работы на летний период. Советы по организации планирования и работы в летний период. 2. Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи. 3. Самоанализ молодого педагога. 4. Подведение итогов работы за год. Составление аналитической справки наставника с начинающим воспитателем за учебный год.	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).