



**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 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

**Чинова Лариса Алимпиевна
наставник**

**Поникарова Любовь Владимировна
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 Поникаровой Л.В. 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 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 ДООУ 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. Организация режимных моментов и образовательной деятельности с детьми молодым педагогом 2. Участие в оформлении родительского уголка. 3. Подготовка к групповому развлечению «День рождения группы» 4. Участие в организации и проведении группового родительского собрания	1. Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения. 2. Консультирование по организации и проведению режимных моментов (прогулка, занятие, зарядка, прием пищи) 3. Консультация «Содержание работы и оформление родительского уголка к новому учебному году» 4. Разработка совместно с наставником протокола родительского собрания. 5. Помощь в украшении группы к 1 сентября, создание праздничного украшения группы к развлечению 6. Консультация по осуществлению предварительной работы с детьми (подготовке детей к развлечению: разучивание стихотворений, песен, игр)	Сентябрь	

1. Организация и проведение занятий. 2. Составление календарного плана. 3. Участие в подготовке, организации и проведении, мероприятий, посвященных дню отца	1. Консультация «Календарное планирование образовательной деятельности во II младшей группе». 2. Помощь в написании плана 3. Помощь в подготовке и проведении, мероприятий посвященных Дню отца	Октябрь	
1. Разбор СанПин 1.2.3685-21 и СП 2.4.3648-20 (с изменениями) 2. Построение работы с по повышению компетентности в вопросах реализации годовых задач учреждения. 3. Участие в подготовке, организации и проведении, мероприятий, посвященных Дню матери	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. Разработка конспекта совместного мероприятия, подготовка и проведение мероприятия, посвященного Дню матери	Ноябрь	
1. Анализ режима дня во II младшей группе 2. Совместная разработка РППС к новогодним праздникам. 3. Подготовка детей к новомуднему утреннику	1. Консультация «Режим дня» 2. Украшение группы к Новому году 3. Разучивание стихотворений, песен и танцев к утреннику	Декабрь	
1. Федеральная образовательная программа ДО.	1. Самостоятельное изучение ФОП ДО. 2. Обговаривание и	Январь	

2. Построение работы с по повышению компетентности в вопросах реализации годовых задач учреждения.	разъяснение основных направлений ФОП ДО 2.Консультация ««Социализация дошкольника на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей российского народа»		
1. Ознакомление с Приказом Минпросвещения России от 25 декабря 2024 г. № 1057 ««Об утверждении перечня средств обучения и воспитания...» 2. Разработка сценария (конспекта) театральной постановки. 3.Создание списка атрибутов театральной постановке	1. Работа по созданию и наполнению РППС в группе (центр творчества для реализации продуктивной деятельности детей) 2. Помощь в разработке конспекта театральной постановки 3. Создание атрибутов, афиши к театральной неделе	Февраль	
1. 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.) 2. Контроль осуществления подготовки к театральной неделе. 3. Анализ реализации Плана воспитательной работы во II младшей группе	1. Консультация «Сотрудничество с семьей» 2. Совместное проведение театральной постановки. 3. Взаимопосещение театральных постановок коллег. 4. Разбор и разъяснение направлений работы по программе воспитания.	Март	

1. Работа по обогащению РППС в группе, в соответствии 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»	1. Создание пособий для центра математического развития 2. Консультация «Формы образовательной работы в летний период с детьми младшего дошкольного возраста» 3. Разработка плана выступления на фестивале	Апрель	
1. Работа по обогащению РППС в группе, в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 25 декабря 2024 г. № 1057 2. Подготовка и проведение праздника «Вот и стали мы на год взрослее» 3. Подготовка и проведение итогового родительского собрания 4. Подготовка к фестивалю для молодых педагогов «Ступени мастерства»	1. Создание пособий для центра двигательной активности 2. Разработка наставляемым конспекта праздника «Вот и стали мы на год взрослее» 3. Помощь в подготовке и проведении родительского собрания 4. Подготовка к фестивалю «Ступени мастерства»	Май	

III Организационный раздел

3.1. Сроки реализации программы: 2025-2026 учебный год (сентябрь- май)_

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).