



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

Шарабакина Светлана Георгиевна
наставник

Анютина Полина Александровна
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 Анютиной П.А. 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	Отметка о выполнении и (Примечание)
1. Оформление документации группы. 2. Разбор СанПин 1.2.3685-21 и СП 2.4.3648-20 (с изменениями) 3. Мониторинг развития детей. 4. Построение работы по повышению компетентности в вопросах реализации годовых задач учреждения. 5. Создание РППС 6. Изучение ФОП ДО 7. Подготовка к мероприятию «День рождения группы» 8. Помощь в оформлении родительского уголка.	1. Консультации и ответы на интересующие вопросы. 2. Помощь в организации и проведении родительского собрания, дня открытых дверей. 3. Консультация «Содержание работы и оформление родительского уголка к новому учебному году» 4. Подбор материала по РППС 5. Изучение ФОП ДО <u>Пункт 15</u> Планируемые результаты реализации Федеральной программы (15.3.3.3 К 6 годам) <u>Пункт 18.6(18.6.1;18.6.2.</u> в области социально-коммуникативного развития.) <u>Пункт 29</u> Федеральная рабочая программа воспитания. <u>Пункт 31</u> Особенности организации развивающей предметно-пространственной среды. 6. Изучение и объяснение годовых задач.	Сентябрь	

1. Изучение методики проведение занятий и совместной деятельности педагога с воспитанниками по вопросам экологического воспитания. 2. Изучение вопроса взаимодействия родителей с детьми через приобщение к социально- культурным нормам. 3. Изучение ФОП ДО	1.Разработка наставляемым консультации для родителей «Взаимодействие с детьми через приобщение к социально- культурным нормам», «Организация разных видов игр с детьми». 2.Совместная работа по организации и проведению праздника «Осенины» 3..Изучение ФОП пункт <u>21.6.1</u> в области художественно-эстетического развития задачами образовательной деятельности. <u>21.6.2.</u>Содержание образовательной деятельности.	Октябрь	
1. Помощь в составлении конспекта для занятия по развитию речи, фэмп, рисованию. 2. Подготовка к мероприятию «Образовательное событие по экологическому воспитанию как средство формирования естественнонаучных представлений у детей дошкольного возраста» 3.Подготовка к концерту «Мамино сердце» 4. Продолжаем изучать ФОП	1.Изучение ФОП <u>Пункт 19.6(19.6.1)</u> в области познавательного развития. <u>пункт20.6.1</u> задачи в области речевого развития <u>Пункт 20.6.2.</u>содержание образовательной деятельности. <u>Пункт 21.621.6.2.2)</u> изобразительная деятельность 2.Изучение парциальной программы «Юный эколог», С.Н. Николаева. 3.Помощь молодому педагогу в подготовке к концерту. «Мамино сердце»	Ноябрь	
1. Анализ педагогических методов организации работы с детьми и	1. Составление плана индивидуальной работы с детьми и родителями.	Декабрь	

родителями на тему: семейных традиций. 2. Подготовка, организация и проведение новогоднего праздника. 3. Подготовка и организация к практической мастерской. «Делаем вместе» 4. Продолжаем изучать ФОП	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. Помощь в проведении новогоднего праздника; «День Героев Отечества» праздничное мероприятие, в рамках мероприятий к Году Защитника Отечества; «Делаем вместе». 5. Изучение ФОП пункт 21.6 (21.6.1) в области художественно-эстетического развития. <u>Пункт 21.6.2.4</u> музыкальная деятельность.		
1. Построение работы по повышению компетентности в вопросах реализации годовых задач учреждения. 2. Самостоятельное изучение молодым педагогом ФОП ДО	1. Консультация, планирование, помощь наставника. 2. Консультация ««Социализация дошкольника на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей российского народа» 3. Изучение <u>ФОП пункт 24</u> Особенности образовательной деятельности разных видов и культурных практик. <u>Пункт 25</u> Способы и направления поддержки детской инициативы.	Январь	

1. Подготовка к педагогическому конкурсу лучших дидактических пособий «Виммельбух – волшебная книжка с картинками» 2. Ознакомление с Приказом Минпросвещения России от 25 декабря 2024 г. № 1057 «Об утверждении перечня средств обучения и воспитания...» 3. Продолжаем изучать ФОП	1. Помощь в поиске, подборе материалов и создании пособия к конкурсу 2. Разработка пособия для центра экспериментирования 3. Изучение ФОП <u>Пункт 22.6 (22.6.1 ; 22.6.2)</u> основные задачи образовательной деятельности в области физического развития)	Февраль	
1. Разработка конспекта театральной постановки. 2. Контроль организации режимных моментов молодым педагогом 3. Подготовка к празднику 8 марта. 4. 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. Помощь в разработке конспекта театральной постановки и подбор атрибутов. 2. Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения. Изучение ФОП <u>Пункт 26</u> Особенности взаимодействия педагогического коллектива с семьями обучающихся (Программа просвещения родителей) 3. Помощь в подготовке к празднику 8 марта.	Март	
1. Подготовка к практической мастерской с родителями 2. Организация проектной деятельность с детьми. 3. Разработка наставляемым консультации с родителями на тему «Азбука дорожного движения»	1. Помощь в подготовке к практической мастерской с родителями 2. Изучение ФОП Пункт <u>21.6.2.5</u>. Театрализованная деятельность. <u>Пункт 21.6.2.6</u> Культурно-досуговая деятельность. Пункт 28 Содержание КРР на уровне ДО	Апрель	

	(28.1 Диагностическая работа) 3. Помощь в разработке и составлении буклета для родителей на тему «Азбука дорожного движения»		
1. Подготовка к итоговому мероприятию «Ступени мастерства» 2. Подготовка к работе с детьми в летний период. 3. Подготовка и проведение праздника «Вот и стали мы на год взрослее» 4. Подведение итогов работы	1. Консультация и ответы на интересующие вопросы. 2. Помощь в разработке конспекта праздника «Вот и стали мы на год взрослее» 3. Самоанализ молодого педагога.	Май	

III Организационный раздел

3.1. Сроки реализации программы: 2025-2026 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 занятий, 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).