

**Персонализированная программа наставничества**  
муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 45»

**Наставник** \_\_\_\_\_

**Наставляемый** \_\_\_\_\_

**Сроки реализации** \_\_\_\_\_

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

**Наставник** - участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции поддержки процессов самореализации самосовершенствования наставляемого.

**Наставляемый** – участник персонализированной программы 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.

**Цель системы (целевой модели) наставничества** – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых(начинающих) педагогов.

**Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации.** Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации. Запрос на наставничество педагогических работников обновляется ежегодно.

**Задачи системы (целевой модели) наставничества:**

- Содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- Обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся не директивных (горизонтальных) инициатив
- Оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

– Способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях.

Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих принципах:

– **принцип добровольности**, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

– **принцип индивидуализации** и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

– **принцип вариативности** предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

– **принцип системности и стратегической целостности** предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

### **Персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательных организациях:**

– является краткосрочной (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена);

– создается для конкретной пары (группы) наставников и наставляемых;

– разрабатывается совместно наставником и наставляемым, или наставляемый знакомится с разработанной наставником программой (возможно, в присутствии куратора или члена методического объединения (совета наставников)).

## **2. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

1. **Наставляемый** – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. **Наставник** – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый

поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. **Куратор** – сотрудник ДООУ, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. Результаты диагностики.

<b>Проблемы наставляемого</b>	<b>Сильные стороны наставляемого</b>

### **3. РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе. Содержание программы реализуется последовательно.

**Этапы реализации программы:**

#### **1 этап. Диагностический**

**Задачи этапа:** выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

**Содержание этапа:** Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога. Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:
  - опрос;
  - собеседование;
  - анкетирование;
  - наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

- 1) воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;

2) воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;

3) воспитатели со слабо развитой мотивацией труда. В зависимости от полученных данных, педагог-наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

## **2 этап. Практический.**

**Задача этапа:** реализация основных положений Программы.

### **Содержание этапа:**

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС ДО и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

## **3 этап. Аналитический**

**Задачи этапа:** подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

### **Содержание этапа:**

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста молодого педагога;
- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

#### 4. ФОРМЫ РАБОТЫ НАСТАВНИКА С НАСТОВЛЯЕМЫМ

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

##### Примерные цели и формы работы:

Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку	Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической деятельности	Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда
Содержание и цели работы		
Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы	Овладение навыков практической работы с педагогами, родителями	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помощь в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей
Формы работы		
-Консультации -Семинары-практикумы -Беседы -Изучение методической литературы -Взаимопосещения -Коллективные просмотры педагогических процессов -Анализ педагогических ситуаций		-Дискуссии -Круглые столы -Деловые игры -Убеждения, -Поощрения, беседы

##### Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества

На основе плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль, осуществляется мониторинг.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается, как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;

- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг проводится куратором и наставником два раза за период наставничества, промежуточный и итоговый. Контроль и реализации программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и наставляемым, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, то есть результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете. Оформление результатов. По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. SWOT- анализ проводит куратор программы. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

<p>1. Анализ базиса и выбор подмножества базисных функций для построения модели.</p> <p>2. Обучение базисных функций для работы в режиме реального времени.</p> <p>3. Проверка работоспособности модели на тестовых данных.</p>	<p>1. Анализ базиса и выбор подмножества базисных функций для построения модели.</p> <p>2. Обучение базисных функций для работы в режиме реального времени.</p> <p>3. Проверка работоспособности модели на тестовых данных.</p>	<p>Отбор и обучение</p>
<p>1. Анализ базиса и выбор подмножества базисных функций для построения модели.</p> <p>2. Обучение базисных функций для работы в режиме реального времени.</p> <p>3. Проверка работоспособности модели на тестовых данных.</p>	<p>1. Анализ базиса и выбор подмножества базисных функций для построения модели.</p> <p>2. Обучение базисных функций для работы в режиме реального времени.</p> <p>3. Проверка работоспособности модели на тестовых данных.</p>	<p>Отбор и обучение</p>
<p>1. Анализ базиса и выбор подмножества базисных функций для построения модели.</p> <p>2. Обучение базисных функций для работы в режиме реального времени.</p> <p>3. Проверка работоспособности модели на тестовых данных.</p>	<p>1. Анализ базиса и выбор подмножества базисных функций для построения модели.</p> <p>2. Обучение базисных функций для работы в режиме реального времени.</p> <p>3. Проверка работоспособности модели на тестовых данных.</p>	<p>Отбор и обучение</p>
<p>1. Анализ базиса и выбор подмножества базисных функций для построения модели.</p> <p>2. Обучение базисных функций для работы в режиме реального времени.</p> <p>3. Проверка работоспособности модели на тестовых данных.</p>	<p>1. Анализ базиса и выбор подмножества базисных функций для построения модели.</p> <p>2. Обучение базисных функций для работы в режиме реального времени.</p> <p>3. Проверка работоспособности модели на тестовых данных.</p>	<p>Отбор и обучение</p>

Пронумеровано, пронумеровано и скреплено листами листов

Заведующий  
  
 О. М. Уликова  
 2025 г.

