

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
МБДОУ №38 «Журавушка»
Протокол № 6 от 29.08.2025

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ №38
«Журавушка»
А.И. Беженова

Приказ № 16 от 03.09.2025

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
В МБДОУ № 38 «ЖУРАВУШКА»
Г. ПЯТИГОРСК**

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование учреждения по Уставу (полное)	муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 38 «Журавушка»
по Уставу (сокращенное)	МБДОУ детский сад № 38 «Журавушка»
Тип учреждения	Муниципальное бюджетное учреждение
Тип образовательного учреждения	Дошкольная образовательная организация
Юридический адрес ДОУ	357500, Ставропольский край, г Пятигорск ул. Транзитная, 2
Фактический адрес ДОУ	357500, Ставропольский край, г. Пятигорск ул.Транзитная, 2
Телефон	8(8793) 31-89-55
e-mail	dou.38-pyat@yandex.ru
Сайт ДОУ	https://dou38.obrsk.ru/
Наименование Программы	Персонализированная программа наставничества в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 38«Журавушка»
Разработчики Программы развития	Рабочая группа
Исполнители Программы	Кураторы, наставники, наставляемые.
Срок реализации Программы	3 года (сентябрь 2025 г. – май 2028 г.)
Цель	Оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.
Задачи программы	1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОУ, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; 2. Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество; 3. Формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе; 4. Изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей; 5. Активизация участия молодых специалистов в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятия педагогического сообщества ДОУ, муниципального, регионального и федерального уровней; 6. Обеспечение тьюторского сопровождения молодых специалистов при подготовке к процессу аттестации;

	7. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности; 8. Формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.
Планируемые результаты освоения программы	1. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнёрства. 2. Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов. 3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе. 4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков и компетенций. 5. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации. 6. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях. 7. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов МБДОУ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая Персонализированная программа наставничества МБДОУ детский сад № 38 «Журавушка», разработана в соответствии с распоряжением 33 Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практикобмена опытом между обучающимися», Приказом министра образования Ставропольского края от 03.03.2022 г. № 337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края».

Программа наставничества в МБДОУ детский сад № 38 «Журавушка» — это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Её главное направление — оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Программа «Наставничество в ДОУ» разработана в целях достижения результатов федеральных проектов «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования) и «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».

В Программе используются следующие понятия и определения:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета-компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определён термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным программам образования, либо организации из числа её партнёров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Мета-компетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Актуальность и новизна программы

В современной интерпретации наставничество – это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Это технология интенсивного личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, навыков и ценностей. Наставник способен стать для подопечного человеком, который окажет полную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, раскрытия возможностей личного развития и профориентации. Наставник – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога. Наставляемый – участник программы

наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Куратор – сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

В процессе формирования личности, наставник играет ведущую роль, так как наставнические отношения строятся на принципах доверия, диалога, конструктивного партнёрства и взаимного обогащения, а также прямой передачи личного и практического опыта от человека к человеку.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога – наставника.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять её для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы адаптации молодого специалиста (педагога) в новом коллективе;
- эмоциональные, психологические и профессиональные проблемы педагога с большим стажем работы, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

1.2. Цели и задачи программы

Цель: Оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, полном раскрытии потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников разных уровней.

Задачи:

1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников ДОО, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
2. Оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество;
3. Формирование активной гражданской и жизненной позиции педагогических работников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к работе;
4. Изучение с наставляемыми требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
5. Активизация участия молодых специалистов(педагогов) в профессиональных конкурсах, олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях педагогического сообщества ДОО, муниципального, регионального и федерального уровней;
6. Обеспечение сопровождения молодых специалистов(педагогов) при подготовке к процессу аттестации;
7. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

8. Формирование открытого и эффективного педагогического сообщества, в котором выстроены партнерские отношения.

1.3. Планируемые результаты освоения программы

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнёрства.

2. Плавный «вход» молодого специалиста (педагога) в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

3. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.

4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОУ, связанное с развитием гибких навыков и компетенций.

5. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

6. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

7. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров педагогов МБДОУ детского сада № 38 «Журавушка».

1.3. Кадровая система реализации целевой модели наставничества.

В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

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

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.

Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом, организацию всего цикла программы наставничества.

Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется заведующим, куратором, педагогами, и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых:

- из числа педагогов;
- молодых педагогов;
- педагогов, находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- педагогов, желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями;
- находящихся в период адаптации на новом месте работы.

Формирование базы наставников из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- педагогов-ветеранов.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ДООУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений (педагогов).

II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Организационные основы наставничества

Наставничество рассматривается как значимый элемент кадровой политики МБДОУ детский сад № 38 «Журавушка», помогающий решить ряд организационных и управленческих задач, среди которых адаптация и обучение новых работников, снижение текучести кадров, развитие потенциала сотрудников.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель, узкий специалист), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

2.2. Критерии отбора наставника.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Квалификация сотрудника	Должность: педагог первой или высшей квалификационной категории Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	– Стабильно высокие результаты образовательной деятельности. – Отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.
Профессиональные навыки	– глубокое знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; – умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; – знание компьютерных программ.
Профессиональные - личностные качества	– умение обучать других; – умение слушать; – умение говорить (грамотная речь); – аккуратность, дисциплинированность; – ответственность; – ориентация на результат; – командный стиль работы.
Личные мотивы к наставничеству	– потребность в приобретении опыта управления людьми; – желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам); – потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

2.2.1. Характеристика участников формы наставничества «Педагог - педагог»

Наставник		Наставляемый	
		Молодой специалист	Педагог
– Опытный педагог первой или высшей квалификационной категории. – Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). – Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. – Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.		Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией воспитательно-образовательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
Типы наставников			
Наставник - консультант	Наставник - специалист		
Создаёт комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психологических – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.	Опытный педагог одного и того же направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных направлений дошкольного образования	Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости	
		Опытный педагог испытывающий потребность в освоении новых технологий и приобретении новых навыков	
		Педагог имеющий перерыв в трудовой деятельности (выход из декретного отпуска, переход на другую должность)	

2.2.2. Этапы реализации программы формы наставничества «Педагог – педагог»

Этапы реализации.	Мероприятия
Подготовка условий для запуска программы наставничества	Подготовка дорожной карты.
Представление программ наставничества в форме «Педагог – педагог».	Педагогический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп.	Обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер –классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете ДОУ.

2.3. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 3 года.

Решение о продлении или досрочном прекращении реализации программы может быть принято с учётом 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 наставляемые 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.

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

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.

III. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы «Наставничество в ДОУ» рассчитана на три учебных года, осуществляется наставниками, наставляемыми, куратором – заместителем заведующего по УВР, заведующим ДОУ.

Методическая служба и заведующий ДОУ осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников.

Заведующий ДОУ в начале учебного года представляет наставляемого педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении заним наставника, создаёт необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закреплённым за ним наставником.

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

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчётов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Наставничество в ДОУ» представляются на итоговом педагогическом совете.

IV. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Участники системы наставничества ДОУ, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением заведующей ДОУ к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы – объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.
- поощрения, документов о достижениях, наставляемых и др. на сайте истраницах ДОУ в социальных сетях.

Руководство ДОУ также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в ДОУ через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, совещания и пр.).

Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат ДОУ. Руководство ДОУ вправе применять иные метод нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности

V. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с педагогами необходимы:

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;

- взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- оценка педагогического труда по результатам;
- своевременное обеспечение методической литературой.

У наставляемого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Приложение № 1к Программе «Наставничество в ДОУ»

**План
работы наставника с молодым педагогом / вновь принятым педагогом/
педагогом, испытывающим трудности**

на 20__/20__учебный год

Наставник _____

(Ф.И.О., должность, категория)

Педагог _____

(Ф.И.О., должность)

№ п/п	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Результат	Отметка наставника
Раздел 1. Ознакомление с ОПДО, изучение нормативно-правовой базы				
Раздел 2. Изучение уровня профессионализма и деловых качеств педагога, выявление профессиональных затруднений				
Раздел 3. Оказание помощи в процессе адаптации к профессиональной деятельности и работе в коллективе, в преодолении профессиональных затруднений				
3.1. Оказание помощи в разработке учебно-планирующей документации				
3.2. Оказание консультативной помощи по вопросам мониторинга, разработки оценочного инструментария в освоении ООП дошкольниками.				
3.3. Оказание консультативной помощи в разработке учебно-методического обеспечения воспитательно - образовательного процесса.				
3.4. Оказание методической и практической помощи в подготовке и проведении ООД.				
3.5. Оказание помощи в разработке и реализации плана профессионального становления, самообразования.				
Раздел 4. Взаимодействие наставника и педагога				

4.1. Посещение и анализ занятий				
4.2. Совместная подготовка и участие наставника и наставляемого досуговых мероприятий, НОД,развлечений, праздников, семинарах, конференциях и др.				
4.3. Совместные публикации наставника и педагога				
Раздел 5. Оценка качества подготовки работников и результатов их деятельности.				

