

Государственное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №51 комбинированного вида городского округа Донецк»
Донецкой Народной Республики

«ПРИНЯТО»
на заседании Педагогического Совета
ГКДОУ «Детский сад № 51 г. о. Донецк»
ДНР
Протокол № 1 от 29.08.2025

«УТВЕРЖДЕНО»
Заведующий ГКДОУ
«Детский сад № 51 г. о. Донецк» ДНР
И.С. Бабенко
Приказ № 50 от 20.08.2025



«СОГЛАСОВАНО»

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Педагог-педагог

2025 - 2026 учебный год

ФИО наставника

Иванченко Н.В.

ФИО наставляемого

Миронова С.О.

Донецк, 2025 г.

№ п/п	Содержание программы	Стр.
1.	Пояснительная записка	3
1.1.	Актуальность	3
2.	Нормативно-правовая база для разработки персонализированной программы наставничества	4
3.	Информация об участниках программы	4
4.	Проблемы наставляемого (описание дефицитов)	5
5.	Цель программы	5
6.	Задачи программы	5
7.	Вид наставничества	5
8.	Форма (тип взаимодействия)	5
9.	Режим работы	6
10.	Ожидаемый результат	6
11.	Сроки выполнения	6
12.	Способы итогового мониторинга	6
13.	Приложения	6
14.	План работы	6
15.	Подведение итогов, составление отчета о реализации программы наставничества	7

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности: новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление; различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние; необходимое взаимодействие семьи и дошкольного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Становление молодого специалиста, его активной позиции - это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

1.1. Актуальность

Использование системы наставничества в ДОО позволяет молодым педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, придать уверенности в собственных силах, убедиться в верности профессионального выбора, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию. В коллективе, где грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

2. Нормативно-правовая база для разработки персонализированной программы наставничества

Программа разработана на основании:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 г. № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».
- Письмо от 21.12.2021 г. Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 «О разработке и внедрении системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования» с приложениями (Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях; Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества)
- Положение о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций Донецкой Народной Республики. Приказ ГБОУ ДПО «ДОНРИО» от 21.10.2024 г. № 129
- Приказ «Об утверждении Положения о наставничестве» от 10.02.2025 г. № 22
- Приказ «Об организации наставничества» от 20.08.2025 г. № 50

3. Информация об участниках программы

Данные	Наставляемый	Наставник
Ф.И.О. педагога	Миронова Светлана Олеговна	Иванченко Наталья Владимировна
Образование	Среднее профессиональное	Высшее
Учебное заведение	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Донецкий педагогический колледж 2024	Государственное высшее учебное заведение «Донбасский государственный педагогический университет» 2014
Специальность	44.02.01 Дошкольное образование	Дошкольное образование
Квалификационная категория	Нет	Первая категория
Занимаемая должность	Воспитатель	Воспитатель

Профессиональная переподготовка	Нет	Нет
Общий стаж	3 года 9 мес.	30 лет 8 мес.
Педагогический стаж	1год	27 лет 3 мес.

4. Проблемы наставляемого (описание дефицитов)

Нехватка опыта в создании развивающей среды дошкольного учреждения, отсутствие уверенности в организации воспитательно-развивающей деятельности детей, слабое владение современными 4 технологиями взаимодействия с родителями воспитанников, дефицит знания возрастных особенностей дошкольников разных групп.

5. Цель программы

Цель программы: оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, создание оптимальных условий для профессионального роста молодых специалистов, способствованию снижению проблем адаптации, повышение компетентности специалистов.

6. Задачи программы:

1. Содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов;
2. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс;
3. Знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
4. Способствовать профессиональному становлению молодого специалиста и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
5. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.
6. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.
7. Способствовать скорейшей адаптации к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива ДООУ и правил поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению должностных обязанностей.

7. Вид наставничества

Индивидуальная профессиональная поддержка и супервизия.

8. Форма (тип взаимодействия):

Регулярное личное общение, посещение занятий и консультационная помощь, совместное планирование учебно-воспитательных мероприятий, мастер-классы, разбор конкретных ситуаций.

9. Режим работы

Индивидуальные беседы еженедельно по полчаса; посещения учебных мероприятий каждые две недели; коллективные события (семинары, конференции, тематические дни) регулярно.

10. Ожидаемый результат

Достижение стабильного уровня владения основными методами работы с детьми, умение планировать свою работу и проводить эффективные занятия, улучшение коммуникативных навыков с коллегами и родителями.

11. Сроки выполнения

Реализация программы осуществляется в течение учебного года (октябрь-май).

12. Способы итогового мониторинга

Наблюдение поведения ребенка и педагогов на занятиях, опрос родителей, собеседование наставляемого, создание портфолио наблюдений и успешных практик.

13. Приложения

Методический материал для подготовки и проведения занятий, образцы документации, список литературы для изучения.

14. План работы

Этапы	Направления наставнической деятельности	Деятельность наставника	Деятельность наставляемого	Сроки реализации	Планируемые результаты
Адаптационный	Диагностика индивидуальных особенностей подопечного, определение зон ближайшего развития	Индивидуальные консультации, сбор сведений о предпочтениях ребёнка и семьи	Наблюдения за группой, ознакомление с деятельностью коллег	Октябрь	Создание представления о сильных сторонах и проблемах
Основной	Разработка и реализация индивидуально ориентированных планов, обучение новым технологиям работы с детьми	Регулярные советы по подготовке и проведению занятий, моделирование реальных рабочих ситуаций	Самостоятельное выполнение ряда заданий, внедрение рекомендованных техник	Ноябрь-февраль	Уверенность в проведении базовых видов деятельности, освоение эффективных методик
Контрольно-оценочный	Оценка эффективности проделанной работы, коррекция дальнейшего направления деятельности	Финальная консультация, анкетирование родителей и сотрудников, анализ успеваемости детей	Подготовка презентации своих успехов, самонаблюдение и самоанализ	Март - май	Закрепленные профессиональные навыки, удовлетворённость собственной деятельностью

15. Подведение итогов, составление отчета о реализации программы наставничества

Проведение персональной программы наставничества позволило молодому специалисту успешно адаптироваться в новом профессиональном окружении и существенно повысить уровень своего педагогического мастерства. Благодаря регулярному сопровождению и поддержке опытного наставника были преодолены основные затруднения, связанные с организацией образовательного пространства, развитием коммуникационных навыков и применением современных технологий работы с детьми и семьями воспитанников. Молодой специалист продемонстрировал значительный прогресс в понимании возрастно-психологических особенностей дошкольников, овладел приемами эффективной коммуникации с родителями и коллегами, научился создавать условия для полноценного личностного и интеллектуального развития каждого ребенка. В результате проведенного цикла мероприятий, учитель получил прочные основы для успешного продолжения профессиональной деятельности в качестве квалифицированного сотрудника детского сада.