

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
«Центр развития ребенка – детский сад №58»

Принята на заседании  
педагогического совета  
протокол № 1 от  
« 08 » августа 2025 г.

Утверждаю  
заведующий  
МБДОУ «ЦРР – д/с №58»  
/Андрунь С.В.  
«08» августа 2025 г.



Персонализированная программа наставничества  
инструктора по физической культуре

Срок реализации программы 2025-2026 год  
Чумакова Ирина Леонидовна  
(старший воспитатель)  
наставник

Копанева Анастасия Евгеньевна  
(инструктор по физической культуре)  
наставляемый

г. Северск, 2025 год.

## **I Целевой раздел**

### **Пояснительная записка**

Персонализированная программа наставничества педагогических работников (далее по тексту - Программа) МБДОУ «ЦРР - детский сад №58» (далее по тексту - Учреждение) разработана в соответствии с Положением о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников МБДОУ «ЦРР - детский сад №58» и отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимодействия наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа наставничества разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. **Проблема:**

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодого специалиста в практической деятельности, а также и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

#### **1.1 Основные 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.

*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 наставничества в дошкольном образовательном учреждении:**

Оказание помощи молодым специалистам и новым сотрудникам в их профессиональном становлении.

#### **Задачи:**

1. Способствовать успешной адаптации вновь принятых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.
2. Оказание методической помощи инструктору по ФК в повышении уровня

организации учебно-воспитательной деятельности по образовательной области "Физическое развитие".

3. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности инструктора по физической культуре;

4. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;

5. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

#### **Планируемые результаты:**

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

#### **Основные термины:**

**Наставничество** — это практика введения нового сотрудника в (учреждение) и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

**Наставник** — опытный сотрудник компании (учреждения), принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

**Наставляемый** — новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника. В ДОУ это воспитатели, которым необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений.

#### **Обязанности наставника:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственные и локальные нормативные акты, определяющие права и обязанности наставляемого;

- разрабатывать совместно с наставляемым Персонализированную программу наставничества последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- изучать деловые и нравственные качества наставляемого, его отношение к проведению занятий, коллективу учреждения образования, воспитанников и их родителям;

- вводить в профессию (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение новым сотрудником занятий и мероприятий, проходимых в ДОУ, выполнение плана профессионального становления;

- оказывать инструктору по физическому развитию (новому сотруднику)

индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества нового сотрудника, корректировать его поведение в учреждении образования, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

### **Права наставника:**

- включать с согласия заведующего ДОО (старшего воспитателя), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста;
- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

### **11. Содержательный раздел**

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.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы - это период становления молодого специалиста.

#### **Этапы становления молодого педагога включают:**

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

В ДООУ можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты - выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинающие педагоги - специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

#### **Этапы реализации программы**

- 1.Подготовительный
- 2.Реализационный
- 3.Итоговый.

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за педагогами наставниками.

Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.

- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДООУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

I этап Реализационный включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания ООП; парциальных программ по физическому воспитанию Л.И. Пензулаевой для каждой возрастной группы детского сада, а также ФОП ДО, АОП ДО.

- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.

- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.

- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.

- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.

- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.

- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.

- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.

- Самообразование молодых специалистов.

- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

*Формы работы, используемые в работе по наставничеству:* наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а *система*, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

*Вывод:* система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДООУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

II этап реализации программы - итоговый включает в себя.

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:

- в образовательной организации

Ежегодное подведение итогов работы.

- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

## **2.2 План мероприятий по реализации персонализированной программы наставничества (приложение)**

### **III Организационный раздел**

Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

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

### **3.1 Сроки реализации программы: 2025 -2026 учебный год**

Реализация Персонализированной программы наставничества рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, зам. зав. по ВМР и руководителем дошкольной организации.

### **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 педагогам необходимых профессиональных навыков (организационных, профессиональных, коммуникативных 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**

- консультирование (индивидуальное)
- 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 действий персонализированной программы наставничества;
- по инициативе наставника или наставляемого или по обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам).

**План мероприятий (дорожная карта) по реализации системы наставничества  
инструктора по физической культуре  
МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 58»  
на 2025-2026 учебный год**

Цель: формирование у молодого специалиста профессиональных умений и навыков для успешного применения на практике.

Задачи:

1. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности.
2. Ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста, развить его способности качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
3. Создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.
5. Способствовать успешной адаптации молодого специалиста к коллективной педагогической культуре, правилам поведения в образовательном учреждении.

	<b>мероприятия</b>	<b>срок</b>	<b>ответственные</b>
1.	Выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения. - изучение целей и задач годового плана; -составление календарно-тематического планирования.	В течение года сентябрь - октябрь	Зам. зав. по ВМР старший воспитатель инструктор по ФК
2.	Мониторинг детского развития: изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.	ноябрь-декабрь	зам. зав. по ВМР, старший воспитатель инструктор по ФК
3.	Оказание практической помощи: мастер-класс «Проведение утренней гимнастики в разных возрастных группах», Консультация «Организация спортивных праздников и развлечений»	январь-февраль	старший воспитатель инструктор по ФК
4.	Практическая работа по созданию и обогащению развивающей среды зала (помощь начинающему специалисту). Оптимизация предметно-развивающей среды.	в течение года	старший воспитатель инструктор по ФК
5.	Участие молодого специалиста в образовательных событиях муниципального уровня. Сотрудничество с инструкторами по ФК городского методического объединения. Помощь в подготовке и проведении муниципальных конкурсов.		зам. зав. по ВМР, старший воспитатель инструктор по ФК
6.	Самостоятельная разработка спортивного мероприятия, приуроченного к Дню космонавтики.	апрель	

7.	Обсуждение возможности использовать помощь родителей в подготовке и проведении праздника (а также их участия). Открытый показ образовательной деятельности.	май	старший воспитатель инструктор по ФК
----	--	-----	---

Управление образования Администрации ЗАТО Северск  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
"ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 58"

ИНН 7024016362/КПП 702401001

ОГРН 1027001684181

г. Северск, Южный проезд, 4

тел./факс 56-80-26

МАУ ЗАТО Северск «РЦО»  
Бурдюговой Ю.В.

Список оценщиков для проведения исследования портрета современных детей и подростков.

от МБДОУ «ЦРР-детский сад № 58» ЗАТО Северск

№	ФИО	Должность	Контактный телефон
1.	Сухинина Екатерина Евгеньевна	воспитатель	89521582942
2.	Боско Тамара Андреевна	воспитатель	89016177568
3.	Романова Диана Сергеевна	воспитатель	89039538440
4.	Пермякова Ольга Владимировна	воспитатель	89095426504

Зам. зав. по ВМР: Федотова Г.В.  
рт 56-80-26