

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 70
Невского района Санкт – Петербурга

УТВЕРЖДЕНА
приказом заведующего ГБДОУ
детского сада № 70 Невского района
Володченко Н.П.
(приказ от 29.08.25 г. № 290801-г)



Персонализированная программа наставничества

Педагога-наставника, учителя-дефектолога

Период реализации 01.09.25г. – 29.05.26г.

Наставник: Варченя Е.П.
Наставляемый: Суворкина О.Е.

Санкт-Петербург 2025г.

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Пояснительная записка	3
2. Цель, задачи Программы	3
3. Сроки реализации Программы	4
4. Участники Программы	4
5. Управление реализацией Программы	5
6. Содержание Программы	5
7. Этапы реализации Программы	6
8. Ожидаемые результаты реализации Программы	6
9. Приложение	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.

В настоящее время наблюдается увеличение количества детей дошкольного возраста с нарушениями речи, поэтому при открытии групп компенсирующей направленности для детей с ЗПР возникает проблема обеспеченности кадрами, имеющими специальное образование. Для эффективной организации коррекционно - образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития воспитателей в работе с детьми с ЗПР.

Программа наставничества нацелена на работу с молодым педагогом, учителем-дефектологом, имеющим небольшой опыт работы в группах для детей с ЗПР.

Начиная работу в дошкольной образовательной организации на этих группах, педагог испытывает потребность в более глубоком знании особенностей развития детей с ЗПР, приемов и методов воспитания и обучения. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику в коррекционных группах.

Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФАОП, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления педагогов, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с наставляемым педагогом на уровне образовательной организации.

2. ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ:

Оказание методической помощи молодым педагогам в повышении уровня организации коррекционно-образовательной деятельности.

ЗАДАЧИ:

1. Помочь в личностной и социально-педагогической адаптации педагогам без опыта и с небольшим стажем работы.
2. Оказать методическую помощь молодым педагогам в повышении уровня организации коррекционно – образовательной деятельности по развитию речи и обучению грамоте.
3. Помочь организовать предметно-развивающую среду в группе по развитию и совершенствованию речи детей.
4. Развивать потребность и мотивацию в самообразовании.
5. Познакомить с разнообразными методами и приёмами обучения при проведении коррекционно – образовательной деятельности.

Основные направления:

- определение профессиональных затруднений молодого педагога и проведение

- мероприятий по устранению данных затруднений;
- повышение профессионального мастерства молодого педагога в моделировании воспитательно-образовательного процесса;
- формирование навыка ведения педагогической документации;
- изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса;
- развитие профессиональной компетенции;
- изучение уровня профессиональной подготовки молодого педагога и анализ результатов работы наставничества.

Условия эффективности работы:

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
- Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.
- Сочетание теоретических и практических форм работы.
- Анализ результатов работы (диагностика развития детей)
- Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Ожидаемые результаты:

для молодого специалиста:

- познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития;
- качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);
- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. Рост профессиональной и методической компетенции учителя-дефектолога, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение стабильности педагогического состава в образовательном учреждении.

3. СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

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.

4. УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ

Руководитель Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 70 Невского района Санкт-Петербурга;

Куратор - старший воспитатель Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 70 Невского района Санкт-Петербурга;

Наставник Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 70 Невского района Санкт-Петербурга;

Наставляемый Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 70 Невского района Санкт-Петербурга.

5. УПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ

Управление Программой предполагается через реализацию следующих механизмов:

- разработку и реализацию в соответствии с настоящей Программой ежегодных планов по ее реализации;
- организацию деятельности участников Программы как коллективного органа управления Программой;
- изучение и анализ профессиональных и образовательных дефицитов потенциальных сопровождаемых;
- мониторинг профессиональной готовности кадров к выполнению функций наставников;
- мониторинг удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 70 Невского района Санкт-Петербурга.

Руководитель дошкольной организации в начале периода наставничества представляет педагогическим работникам детского сада наставляемых, объявляет приказ о закреплении за ними наставников, создает необходимые условия для совместной работы молодых педагогов с закрепленными за ними наставниками. Старший воспитатель и заведующий образовательным учреждением осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников.

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, коррекционных часов, проводимых наставником и молодыми педагогами, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы, представляются на итоговом педагогическом совете.

6. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь наставляемому, включающая в себя планирование, организацию и контроль, а также практическую передачу профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;

- не соперничество, а сотрудничество.

Деятельность наставника:

Первый этап - адапционный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Второй этап - основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Третий этап - контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия:

Субъекты взаимодействия	Содержание взаимодействия
Куратор – молодой педагог	1. Создание условий для адаптации педагога на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
Молодой педагог - воспитанники – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей)
Молодой педагог - наставник	Оказание поддержки.

7. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

1-й этап - адапционный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет дефициты в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап - основной (проектировочный).

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого воспитателя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап - контрольно-оценочный.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации

программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

8. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В результате реализации Программы прогнозируется:

- повышение профессиональной готовности педагогов к выполнению функций наставников;
- положительная динамика образовательных и профессиональных дефицитов наставляемых;
- повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества.

**Мероприятия по реализации Программы «Наставничество
в ГБДОУ детский сад №70» на 2025 - 2026г.**

№	Направление деятельности	Содержание деятельности и примерный план мероприятий	Ответственный
1	Подготовка условий для реализации системы (целевой модели) наставничества	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации.	Заведующий ГБДОУ Заместитель заведующего.
2	Формирование банка наставляемых	- Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. - Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Заместитель заведующего по УВР Старший воспитатель Специалисты
3	Формирование банка наставников	- Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. - Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.	Заместитель заведующего по УВР Старший воспитатель Специалисты
4	Отбор и обучение	- Анализ банка и выбор подходящих наставников для педагога/группы педагогов. - Обучение наставников для работы с наставляемыми: - Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; - Проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников и др.	Заместитель заведующего по УВР Старший воспитатель Специалисты
5	Организация и осуществление работы наставнических пар	- Формирование наставнических пар. - Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары. - Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.	Заместители заведующего УВР Старшие воспитатели Педагоги-психологи

6	Завершение персонализированных программ наставничества	<ul style="list-style-type: none"> - Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование). - Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников». - Проведение итогового мероприятия по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества 	<p>Заведующий ГБДОУ Заместители заведующего УВР Старшие воспитатели Педагоги-психологи</p>
7	Информационная поддержка системы (целевой модели) наставничества	Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте образовательной организации и социальных сетях в специальном разделе.	Ответственный за сайт ДОУ

Примерный

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

работы наставника с новым специалистом на _____ учебный год

Наставляемый:

Должность: _____

Наставник: _____ Должность: _____

Цель: Создание социальной ситуации развития молодого педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образования.

Задачи:

- создать условия для адаптации молодого педагога в коллективе;
- создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи;
- обеспечить развитие профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями;
- способствовать развитию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Ожидаемые результаты:

- Успешная адаптация начинающего педагога в учреждении;
- Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога;
- Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- Устранение профессиональных затруднений, выявленных в адаптационный период;
- Использование в работе инновационных педагогических технологий.

ВЫВОД

- Молодой педагог продемонстрировал:
- активность
- откликался на предложения
- продуцировал новые идеи, предложения
- осознанную готовность к профессиональной деятельности

Иное (дополнительное мнение) _____