

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
Учителя - логопеда**

Период реализации: 2025 - 2026 учебный год

Наставник:
Архипенок И.И.

Наставляемый:
Осипчук Е.В.

Санкт – Петербург 2025

Содержание

Пояснительная записка.....	3
Актуальность.....	3
Участники программы.....	3
Сроки реализации программы.....	4
Ожидаемые результаты реализации программы.....	4
Цели и задачи программы, формы работы.....	4
Содержание и этапы реализации программы.....	5
Планирование работы	6

Пояснительная записка

В настоящее время в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с большим опытом работы, а воспитанники и их родители ожидают от них столь же высоких результатов, что и у более опытных сотрудников.

После окончания учебы молодой специалист проходит период адаптации к трудовой деятельности. Процесс вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный молодой специалист как профессионал, останется ли он в сфере профильного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Таким образом, возникает необходимость сопровождения молодых специалистов более опытными коллегами. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения, что способствует более мягкому протеканию процесса адаптации молодого специалиста к профессиональной деятельности.

Актуальность

Оптимальным инструментом для профессионального становления молодого специалиста и закрепления его в организации выступает программа работы по наставничеству.

Профессиональная адаптация нового сотрудника во многом зависит от мастерства, опыта и знания наставника, а наставник, сопровождая молодого педагога в его становлении как специалиста, также совершенствует свои личные и профессиональные качества.

Всё вышесказанное обеспечивает актуальность организации наставничества в образовательном учреждении, как универсальной модели построения отношений внутри организации, технологии интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метапредметных ценностей.

Развитие системы наставничества призвано стать одним из эффективных методов профессиональной адаптации молодых специалистов.

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

При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия

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

Сроки реализации программы

Программа работы по наставничеству рассчитана на 1 учебный год. Содержание программы реализуется поэтапно.

Ожидаемые результаты реализации программы

Для молодого специалиста:

- Осознание молодым специалистом своих профессиональных качеств и ориентация на ценность саморазвития;
- Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);
- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- Рост профессиональной и методической компетенции учителя-логопеда, повышение уровня его готовности к коррекционной деятельности.

Для наставника:

- Повышение квалификации;
- Достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

- Успешная адаптация молодого специалиста;
- Повышение стабильности состава специалистов в образовательном учреждении.

Цели и задачи программы, формы работы

Программа наставничества по форме «Учитель-логопед – учитель-логопед»

Наставник – учитель-логопед Архипенок И.И.

Наставляемый – учитель-логопед Осипчук Е.В.

Цель программы: Оказание помощи молодому специалисту в профессиональном становлении, в формировании уверенности в собственных силах, в мотивации на дальнейшее саморазвитие.

Задачи программы:

- Оказание методической помощи молодому специалисту в формировании и повышении методического уровня организации логопедического сопровождения;

- Создание условий для формирования индивидуального стиля деятельности молодого специалиста;
- Развитие потребности в непрерывном самообразовании;
- Обеспечение теоретической, психологической поддержки молодому специалисту;
- Способствование планированию работы молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня;
- Отслеживание динамики развития профессиональной деятельности молодого специалиста.

Формы работы:

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.

- Посещения;
- Консультации;
- Практикумы;
- Наблюдение;
- Беседы;
- Анализ;
- Самоанализ.

Содержание и этапы реализации программы

Этапы реализации программы

1 этап – адаптационный

Задачи:

- Оказание практической помощи молодому учителю-логопеду в адаптации в учреждении;
- Выявление профессиональных затруднений молодого педагога;
- Разработка основных направлений работы.

Содержание работы: Знакомство молодого специалиста с должностной инструкцией, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, нормативными документами, регламентирующими организацию педагогической деятельности. Выбор темы самообразования, составление плана её реализации и индивидуального плана профессионального становления специалиста на год. (На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.)

2 этап – проектировочный

Задачи:

- Стимулирование личностно-профессионального развития молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности;
- Способствование формированию умений рационально организовывать и планировать свою деятельность.
- Обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Содержание работы: Направляющая помощь в совершенствовании знаний, умений, навыков молодого специалиста и проектировании траектории дальнейшего профессионального роста. Приобщение молодого специалиста к трансляции опыта работы через проведение открытых занятий, участие в конкурсах профессионального мастерства. Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающего педагога. (Взаимоподдержка и взаимопомощь, координация действий педагога в соответствии задачами воспитания и обучения детей; помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; профессиональные советы, рекомендации, разъяснения, необходимые поправки действий молодого учителя-логопеда).

3 этап – контрольно - оценочный

Задачи:

- Определение уровня профессиональной компетентности молодого специалиста, степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей;
- Подведение итогов работы;
- Анализ эффективности реализации программы.

Содержание работы: анализ результатов работы молодого специалиста; анализ динамики профессионального роста молодого специалиста; подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Планирование работы учителя-логопеда с наставляемым учителем-логопедом на 2025 - 2026 учебный год

Дата	Мероприятие	Рассматриваемые вопросы	Форма работы
Август - сентябрь	Введение в систему работы детского сада, изучение нормативно-правовой базы.	Нормативно – правовая база образовательного учреждения, режим работы учреждения. Организация работы специалистов службы сопровождения.	Консультации. Беседы.
	Ведение документации учителя-логопеда на учебный год.	Правила оформления документации учителя-логопеда на учебный год.	Консультации. Знакомство с документацией наставника учителя-логопеда.
	Изучение структуры рабочей программы учителя-логопеда	Структура рабочей программы учителя-логопеда	Консультации.
	Проведение диагностики развития обучающихся	Фиксирование результатов в речевой карте, оформление результатов мониторинга. Заполнение дневника логопеда.	Консультации. Анализ.
Сентябрь	Индивидуальный план профессионального становления специалиста на год.	Разработка индивидуального плана профессионального становления специалиста на год.	Беседы. Консультации.

Сентябрь	Маршрут самообразования учителя-логопеда.	Структура написания маршрута самообразования.	Консультации.
Сентябрь	Индивидуальный образовательный маршрут ребёнка.	Структура индивидуальных образовательных маршрутов.	Консультации.
Сентябрь	Участие учителя – логопеда в психолого-педагогическом консилиуме.	Оформление документов для психолого-педагогического консилиума.	Консультации. Анализ.
Сентябрь	Организация предметно-развивающей среды.	Организация предметно-развивающей среды в кабинете логопеда, в группе.	Беседа. Консультация. Анализ.
Сентябрь - декабрь	Практическая деятельность. Проектирование и анализ коррекционной деятельности.	Структура индивидуального логопедического занятия. Структура подгруппового логопедического занятия.	Просмотр занятий учителя-логопеда, их анализ. Консультации по планированию и проведению логопедических занятий (индивидуальных и подгрупповых)
Сентябрь – декабрь.	Практическая деятельность, практические занятия наставляемого учителя-логопеда.	Структура занятий, целеполагание, составление плана, конспекта занятия.	Просмотр и анализ занятий молодого специалиста. Практикум.
Сентябрь - ноябрь	Инновационные технологии. Здоровьесберегающие технологии.	Знакомство с инновационными технологиями. Важность применения здоровьесберегающих технологий.	Консультации.
Сентябрь-март	Организация консультативной работы с родителями и педагогами.	Организация работы по взаимодействию с родителями и педагогами. Оформление журнала консультаций участников педагогического процесса.	Беседы, рекомендации по организации консультаций с родителями, педагогами.
Март-апрель	Аттестация специалиста.	Подготовка к прохождению аттестации.	Консультации.
Сентябрь-май	Участие в конкурсах, вебинарах, конференциях, семинарах, педагогических совещаниях.	Непрерывное самообразование молодого специалиста и повышение его профессионального мастерства.	Консультации. Беседы. Анализ.

	Посещение открытых занятий, мероприятий.		
Апрель	Территориальная психолого-медико-педагогическая комиссия.	Ознакомление с организацией прохождения детьми ТПМПК.	Консультации.
Май	Проведение итоговой и сравнительной диагностики речевого развития обучающихся.	Структура итоговой диагностики, структура сравнительного мониторинга. Фиксирование результатов в дневнике логопеда, оформление результатов мониторинга.	Консультации. Анализ.
	Отчет о результатах работы учителя-логопеда.	Структура отчета согласно годовому плану на учебный год. Оформление годового отчета о работе учителя-логопеда.	Консультации. Анализ.
	Итоги реализации программы.	Анализ деятельности по плану работы за отчетный период.	Отчет наставника. Самоанализ.

Взаимодействие наставника и наставляемого является регулярным. Ему предшествует выявление конкретных проблем и запросов молодого педагога. Постепенно реализуется настоящая программа, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных и личностных навыков наставляемого.