

Принята:
Управляющим советом
Протокол № 2 от 14.09.2023 г.



Утверждаю:
Заведующий ГБДОУ д/с № 113
Метелица Е.Ю.
Приказ № 270 от 14.09.2023 г.

**Персонализированная программа
реализации системы (целевой модели)
наставничества учителя-дефектолога
Конышевой Н.А. (наставник)
с учителем-дефектологом Гусевой Ю.Л.
(наставляемый)**

Государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 113 комбинированного вида
Невского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2023 год

СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт персонализированной программы.....	3
2. Пояснительная записка.....	5
3. Содержание персонализированной программы.....	7
3.1. Основные положения персонализированной программы.....	7
3.2. Этапы реализации персонализированной программы.....	7
3.3. Индивидуальный план работы по реализации системы (целевой модели) наставничества учителя-дефектолога Коньшевой Н.А. (наставник) и учителя-дефектолога Гусевой Ю.Л. (наставляемый) на 2023-2024 учебный год.....	8
4. Заключение.....	9

Приложение № 1

Отчет об итогах реализации системы (целевой модели) наставничества.....	10
---	----

1. Паспорт персонализированной программы

Название программы	Персонализированная программа наставничества для работы с молодыми специалистами <i>Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №113 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга</i>
Срок реализации	1 год
Цели программы:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание условий для самореализации молодого специалиста. 2. Приобретение учителем-дефектологом практических навыков, необходимых для коррекционно-развивающей деятельности.
Задачи программы:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь специалисту, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в коррекционно-развивающий процесс. 3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого специалиста в коллективе. 4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего специалиста конкретными знаниями и умениями, обучать применять теорию на практике. 5. Оказать помощь при разработке рабочих программ, составлении тематического планирования и конспектов занятий.
Основные направления программы	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Анализ результатов коррекционно-развивающей деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки специалиста, его затруднений и потребностей. ✓ Организация консультаций, практикумов с целью совершенствования методики проведения коррекционной работы. ✓ Взаимное посещение занятий для обмена опытом и совершенствования методики преподавания. ✓ Ознакомление специалиста с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.
Планируемые результаты реализации Программы:	<p><i>Для молодого специалиста:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ активизация практических, индивидуальных навыков преподавания; ✓ повышение профессиональной компетентности в коррекционно-развивающем процессе;

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ появление собственных продуктов коррекционно-развивающей деятельности (ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов); ✓ участие молодого специалиста в профессиональных конференциях, семинарах, мастер-классах. <p><i>Для наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ эффективный способ самореализации; ✓ повышение квалификации; ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. <p><i>Для образовательной организации:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ успешная адаптация молодого специалиста; ✓ повышение уровня мотивации молодого специалиста к работе в образовательной организации.
<p><i>Система контроля</i></p>	<p>Отчет об итогах наставничества</p>

2. Пояснительная записка

Настоящая персонализированная программа наставничества в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 113 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ № 113) разработана в целях достижения эффективных результатов при решении задачи адаптации специалиста на рабочем месте, учитывая его потребности.

Цель внедрения наставничества: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодого специалиста в ГБДОУ №113.

Задачи программы наставничества:

1. Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки специалиста.
2. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня образования специалиста, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.
3. Проведение мониторинга результативности работы по всем направлениям коррекционно-развивающей деятельности.

В программе используются следующие понятия и термины:

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

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.

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

Ожидаемые результаты программы наставничества:

1. Повышение показателей результативности коррекционно-развивающей деятельности специалиста.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация учителя-логопеда в новом педагогическом коллективе.
5. Рост мотивации к саморазвитию.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставника с наставляемым на основании индивидуальных запросов на уровне дошкольной образовательной организации.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим поддержку.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества с элементами виртуальной модели взаимодействия.

3. Содержание персонализированной программы

3.1. Основные положения персонализированной программы

Основные участники наставнической деятельности

✓ **Наставляемый:**

Гусева Юлия Леонидовна -учитель-дефектолог, молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности в организации коррекционно-развивающего процесса, взаимодействием с воспитанниками (цами), другими педагогами, администрацией или родителями; находящийся в процессе адаптации в образовательной организации.

✓ **Наставник:**

Конышева Надежда Александровна - учитель-дефектолог высшей квалификационной категории с большим педагогическим опытом работы.

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет следующую **функцию:** создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией коррекционно-развивающего процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Основными **принципами** работы с молодым специалистом являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 1 года.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

3.2. Этапы реализации персонализированной программы

Последовательность этапов	Содержание этапов
1 этап - диагностический	Выявление состояния проблемы, разработка программы работы.
2 этап - апробация	Организация помощи и поддержки в коррекционно-развивающем процессе специалиста.
3 этап - рефлексия	Проведение диагностики и самодиагностики коррекционно-развивающей деятельности молодого специалиста.

3.3. Индивидуальный план работы по реализации системы (целевой модели) наставничества учителя-дефектолога Конышевой Н.А. (наставник) с учителем-дефектологом Гусевой Ю.Л. (наставляемый) на 2023-2024 учебный год

Содержание работы	Сроки проведения	Формы работы
<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление знаний и затруднений у молодого учителя-дефектолога в процессе коррекционно-развивающей деятельности. 2. Оказание помощи в организации работы с документацией. 	Сентябрь	Консультация, оказание помощи в подборе наглядного материала и ответы на интересующие вопросы.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Подбор и утверждение темы самообразования. 2. Изучение целей и задач годового плана. 3. Структура перспективного планирования. 4. Подбор методической литературы. 	Октябрь	Консультация, оказание помощи в выборе темы самообразования и ответы на интересующие вопросы.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение и внедрение коррекционных и здоровьесберегающих технологий в работу учителя-дефектолога. 2. Посещение занятий, с целью перенять педагогический опыт. 	Ноябрь	Посещение молодым специалистом коррекционно-образовательной деятельности и режимных моментов у наставника. Подведение итогов. Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников 	Декабрь	Наблюдение за наставником в работе с родителями. Консультация и помощь в подборе материала для работы с родителями.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Использование электронных игр и методических разработок в образовании детей. 2. Внедрение коррекционных методов и приемов в режимные моменты. 	Февраль	Посещение занятий молодого специалиста учителя-дефектолога Обсуждение.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Посещение занятий, с целью перенять педагогический опыт. 	Март	Посещение молодым специалистом коррекционно-образовательной деятельности.

1. Посещение занятий наставляемого с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения. 2. Подготовка документации к ПМПК.	Апрель	Консультация и ответы на интересующие вопросы. Оказания помощи, контроль.
1. Подготовка документации к ППк ДОУ. 2. Подготовка документов по мониторингу детского развития.	Май	Консультации и ответы на интересующие вопросы.
1. Подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста. 2. Обсуждение итогов и плана на будущий учебный год. 3. Рефлексия.	Июнь	Составление отчета о проделанной работе.

4. Заключение

Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности молодого специалиста в коррекционно-развивающую работу, культурную жизнь дошкольной образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Специалист - наставляемый получит необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методических пособий, интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.

**Отчет
об итогах реализации системы (целевой модели) наставничества
в ГБДОУ № 113**

Молодой специалист _____
(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Должность _____

Периоды наставничества с « ____ » _____ 202__ г.

по « ____ » _____ 202__ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

<i>Показатель</i>	<i>Краткая характеристика достигнутых показателей</i>
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Выводы

Рекомендации

Наставник: _____
(должность, подпись, Ф.И.О.)

« ____ » _____ 2024 г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: _____
(должность, подпись, Ф.И.О. молодого специалиста)