

Педагогическим советом
ГБДОУ детского сада № 60
комбинированного вида
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол от 30 августа 2024 г. № 1

Приказом от 30 августа 2024 г. № 64/2-ОД
Заведующим ГБДОУ детского сада № 60
комбинированного вида
Невского района Санкт-Петербурга

Н.П. Володченко



Нефедовой Ольги Николаевны

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 60 комбинированного вида
Невского района Санкт-Петербурга

Срок реализации программы 1 год

Санкт-Петербург
2024

1. Паспорт персонализированной программы

Название программы	Персонализированная программа реализации системы (целевой модели) наставничества учителя-дефектолога Нефедовой О.Н. (наставник) с учителем-дефектологом Баклановой Н.Н. (наставляемый) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 60 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга
Срок реализации	1 год (2024-2025 учебный год)
Цели программы	1. Создание условий для самореализации наставляемого педагога. 2. Приобретение наставляемым педагогом практических навыков, необходимых для проведения коррекционно-развивающей работы в группе для детей с ТМНР.
Задачи программы	1. Формировать и воспитывать у наставляемого педагога потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь наставляемому педагогу, 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 наставляемого педагога в коллективе. 4. Вооружить наставляемого педагога конкретными знаниями и умениями, обучать применять теорию на практике.
Основные направления программы	✓ Анализ результатов коррекционно-развивающей деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки наставляемого педагога, 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 наставляемого педагога с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературой.
Планируемые результаты реализации Программы	Для наставляемого педагога: ✓ активизация практических, индивидуальных навыков преподавания; ✓ повышение профессиональной компетентности в коррекционно-развивающем процессе;

	✓ появление собственных продуктов коррекционно- развивающей деятельности (ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов); Для наставника: ✓ эффективный способ самореализации; ✓ повышение квалификации; ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. Для образовательной организации: ✓ успешная адаптация наставляемого педагога; ✓ повышение уровня мотивации наставляемого педагога к работе в образовательной организации.
Система контроля	Отчет об итогах наставничества

2. Пояснительная записка

Настоящая персонализированная программа наставничества в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 60 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ № 60) 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 специалиста в ГБДОУ № 60.

Задачи программы наставничества:

1. Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки наставляемого педагога.
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 наставляемого педагога.
2. Улучшение психологического климата в образовательном учреждении, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Адаптация наставляемого педагога в педагогическом коллективе.
4. 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 наставляемого педагога с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим поддержку.

3. Содержание персонализированной программы

3.1. Основные положения персонализированной программы

Основные участники наставнической деятельности

✓ Наставляемый:

Бакланова Наталия Николаевна – учитель- дефектолог, не имеющий опыт работы в группе компенсирующей направленности (ТМНР), испытывающий трудности в организации коррекционно-развивающего процесса, взаимодействием с воспитанниками, другими педагогами или родителями (законными представителями).

✓ Наставник:

Нефедова Ольга Николаевна – учитель - дефектолог первой квалификационной категории с педагогическим стажем 22 года.

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 наставляемого педагога.

Основными **принципами** работы с наставляемым педагогом являются:

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

Индивидуальность - выбор форм и видов работы с наставляемым педагогом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем

профессионального развития.

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

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

3.2. Этапы реализации персонализированной программы

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

3.3. Индивидуальный план работы по реализации системы (целевой модели) наставничества учителя-дефектолога Нефедовой О.Н.(наставник) с учителем-дефектологом Баклановой Н.Н. (наставляемый) на 2024-2025 учебный год

Содержание работы	Сроки проведения	Формы работы
1. Нормативные документы в дошкольном образовании. 2. Ознакомление с Федеральной адаптированной образовательной программой дошкольного образования для обучающихся ограниченными возможностями здоровья с ТМНР. 3. Ознакомление с «Адаптированной образовательной программой дошкольного образования для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья с ТМНР ГБДОУ детский сад № 60 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга» (далее ФАОП ДО ТМНР) 4. Особенности и специфика работы учителя-дефектолога в группе компенсирующей направленности (дети с ОВЗ с ТМНР) 5. Выявление знаний и затруднений у учителя-дефектолога в процессе коррекционно- развивающей деятельности.	Сентябрь	Консультации, оказание помощи в подборе наглядного материала и ответы на интересующие вопросы.

Оказание помощи в организации работы документации.		
Ознакомление наставляемого с результатами диагностики детей с ТМНР. Оставление комплексно- тематического планирования образовательного процесса в ЮУ	Сентябрь	Консультация, знакомство с педагогическим диагнозом каждого ребенка.
Ознакомление наставляемого с методической литературой для детей с ТМНР	Октябрь	Ознакомление наставляемого с УМК, оказание помощи в подборе наглядного материала и ответы на интересующие вопросы
Основные приемы коррекционного воздействия, получение рекомендаций по организации различных видов и форм занятий для детей с ТМНР	Октябрь	Рекомендации наставника. Наблюдение за наставником в режимных моментах.
Ознакомление наставляемого с содержанием работы учителя-дефектолога на коррекционном часе. Ознакомление с содержанием журнала взаимосвязи учителя-дефектолога и воспитателей, журнала взаимодействия участников педагогического процесса(логопед, психолог, муз.рук.)	Октябрь	Консультация
Организация индивидуальных занятий учителя-дефектолога с детьми	Ноябрь	Консультация
Особенности организации и планирование работы с родителями. Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей обучающихся. Ведение журнала взаимодействия с родителями.	Ноябрь	Наблюдение за наставником в работе с родителями. Консультация и помощь в подборе материала для работы с родителями.
Ознакомление с различными видами игр на развитие речевых функций для детей с ТМНР. Применение их на практике (Методы и приемы обогащения лексического запаса у детей с ТМНР) Речевая развивающая среда в группе для детей с ТМНР	Декабрь	Консультация, оказание помощи в подборе наглядного материала и ответы на интересующие вопросы.
Ознакомление с различными видами игр на развитие психических процессов для детей с ТМНР. Применение их на практике	Январь	Консультация, оказание помощи в подборе наглядного материала и ответы на интересующие вопросы.
Подготовка к открытому занятию на категорию. План составления конспекта (разработка заданий, их апробация).	Февраль	Консультация и ответы на интересующие вопросы. Оказание помощи.

Составление конспекта занятия. Посещение занятий наставляемого с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.		
Заключительная подготовка к открытому занятию на категорию. Открытое занятие на район.	Март	Консультация и ответы на интересующие вопросы. Оказание помощи.
Подготовка к второму открытому занятию на категорию. План составления конспекта (разработка заданий, их апробация). Составление конспекта занятия. Посещение занятий наставляемого с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.	Апрель	Консультация и ответы на интересующие вопросы. Оказание помощи.
Заключительная подготовка к второму открытому занятию на категорию. Открытое занятие на район. Подведение итогов учебного года.	Май	Составление отчета об итогах реализации системы (целевой модели) наставничества в ГБДОУ коррекционный детский сад № 60 Невского района Санкт-Петербурга

4. Заключение

Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности наставляемого педагога в коррекционно-развивающую работу, культурную жизнь дошкольной образовательной организации, обретение 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. Наставляемый педагог 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.