МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА ДЕТСКИЙ САД №29 «ЕЛОЧКА»

ПРИНЯТО
на педагогическом совете № 1
протокол от 31.08.2022г. № 1

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ
г. Нижневартовска ДС № 29 «Ёлочка»
_____Т.М. Корнеенко
Приказ от 31.08.2022г. № 379

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 2F40FF363DA4EF83125DD86747EBE5AF
Владелец: Корнеенко Татьяна Михайловна
Действителен: с 12.10.2022 до 05.01.2024

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА

наставника Лисицыной Ирины Владимировны

с наставляемым Саламановой Еленой Васильевной

2021 - 2024 учебный год

2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

№	Содержание	Страница
1	Паспорт программы.	2
2	Пояснительная записка.	3
3	Цель, задачи программы.	4
4	Основные термины.	4
5	Содержание программы.	4
6	Этапы реализации программы.	7
7	Механизм реализации программы.	9
8	Приложение.	10

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ:

Наименование программы.	**Программа по организации наставничества.**
Основные цели, задачи Программы.	**Цель:** Оказание помощи учителю - логопеду в ее профессиональном становлении. **ЗАДАЧИ:** 1.Привить специалисту интерес к педагогической деятельности. 2.Способствовать успешной адаптации специалисту к профессиональны навыкам в новой должности. 3.Ускорить процесс профессионального становления, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы. 3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решении. 3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта. 4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства учителя - логопеда.
Сроки реализации программы	2022 -2023 учебный год.
Структура программы	- Паспорт программы. - Пояснительная записка. - Содержание программы. - Этапы реализации программы. - Механизм реализации.

	- Приложение.
Составители программы	Учитель - логопед Лисицына И.В
Участники программы	- Руководитель - Заместитель заведующего по ВМР - Педагог-наставник
Ожидаемые результаты Программы	Молодые и/или вновь принятые педагоги ДОУ приобретут возможность личностного и профессионального роста. Улучшится качество образовательного процесса в ДОУ. Ускорится процесс профессионального становления учителя - логопеда..

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих.

Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности. Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно-правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

1.Новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;

2.Различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;

3.Необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества разработана с целью становления учителя - логопеда, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Программа «Наставничество» направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Цель: Оказание помощи учителю - логопеду в ее профессиональном становлении.

Задачи:

1.Привить учителю - логопеду интерес к педагогической деятельности.

2.Способствовать успешной адаптации учителю - логопеду к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.

3.Ускорить процесс профессионального становления учителя - логопеда, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:

3.1.Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы коррекционно-образовательной работы;

3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.

3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.

4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства учителю - логопеду .

Ожидаемый результат

- Учитель - логопед приобретет возможность личностного и профессионального роста.

- Улучшится качество образовательного и коррекционного процесса в ДОУ.

- Ускорится процесс профессионального становления учителя - логопеда.

II. 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.

Стажер — новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника. В МАДОУ ДС № 29 это учитель - логопед, которому, необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений; специалист, впервые пришедшие в сферу профессионального образования.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

III. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

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. Наставничество в МАДОУ ДС № 29 является разновидностью индивидуальной работы с учителем - логопедом, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности по этой специальности. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики. 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 специалиста

Этапы становления специалиста:

- 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 педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы. В дошкольной образовательной организации можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию.

Программа «Наставничество» способствует становлению педагога на всех уровнях данного процесса:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. Профессиональное самоопределение,
3. Творческая самореализация,
4. Проектирование профессиональной карьеры,
5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Можно выделить два ведущих направления в становлении педагога **:**

Направления	**Содержание направления**
Профессионализация.	Появление новых профессиональных качеств и именно здесь педагогу необходимо наставничество
Социализация.	Появление новых качеств личности

Наставником может являться опытный педагогический работник , обладающий высокими профессиональными и нравственными

качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

Квалификация сотрудника	Должность: учитель - логопед первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
Показатели результативности	- стабильно высокие результаты образовательной деятельности - отсутствие жалоб от родителей и воспитанников.
Профессиональные знания и навыки	- доскональное знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; - знание компьютерной программы.
Профессионально важные качества личности.	- умение обучать других - умение слушать - умение говорить (грамотная речь) - аккуратность, дисциплинированность - ответственность - ориентация на результат - командный стиль работы
Личные мотивы к наставничеству	- потребность в приобретении опыта управления людьми - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам)

	- потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

Права наставника:

- Включать с согласия заведующего МАДОУ ДС (заместителя заведующего), других сотрудников для дополнительного обучения специалиста.

- Требовать рабочие отчеты у специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

Этапы реализации программы:

1. Подготовительный.

2. Реализационный.

3. Итоговый

IV. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

• Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.

• Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажёрами.

• 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 МАДОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II этап Реализационный включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания программы для детей с ТНР.

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

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

- Ознакомление учителя - логопеда с организацией развивающей предметно- коррекционной среды в группах.

- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ.

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

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

- Консультации для учителя - логопеда по работе с родителями.

- Самообразование специалиста.

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

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения учителя- логопеда, которая поможет ему не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Основной задачей работы с начинающими педагогами — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОО и стимулирование роста уровня профессионально- педагогической компетентности начинающих педагогов.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного МАДОУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о

личностной позиции и педагогической миссии учителя - логопеда детского сада.

2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.

3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого- педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.

4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально- педагогической переподготовки (если они пришли из других сфер деятельности).

5. Вовлечение педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.

6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.

7. Диагностика и мониторинг корекционного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.

8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.

9. Контроль, учёт и оказание методической помощи учителю - логопеду.

10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.

11. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.

12. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога).

13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;

- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;

- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами коррекционного воспитания и обучения детей;

- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации образовательной и коррекционной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;

- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;

- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;

- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

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 со 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 ДОУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

• Показ открытых мероприятий:

- в образовательной организации

- на муниципальном уровне

• Анализ результатов работы на педагогическом совете.

• Ежегодное подведение итогов работы.

• Обобщение опыта работы.

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

V. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы «Наставничество» рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, вновь принятыми педагогами, заместителем заведующего по воспитательно-методической работе, руководителем дошкольной организации. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы специалиста с закрепленным за ним наставником. На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и учителем -логопедом, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы «Наставничество» представляются на итоговом педагогическом совете.

Приложение 1

ПЛАН РАБОТЫ

наставника Лисицыной Ирины Владимировны

с учителем - логопедом Саламановой Е.В.

на 2022-2023 учебный год

Цель работы: оказание методической помощи учителю - логопеду в повышении уровня организации коррекционно - образовательной деятельности.

Задачи:

- оказать методическую помощь учителю - логопеду в повышении уровня организации коррекционно - образовательной деятельности по развитию речи детей с ОВЗ;
- помочь организовать предметно - развивающую среду в группе по развитию и совершенствованию речи детей;
- развивать потребность и мотивацию в самообразовании;
- познакомить с разнообразными методами и приемами обучения при проведении коррекционно - образовательной деятельности;

Формы работы:

Консультации;
Показ открытых занятий наставником;
Беседа (анализ)

Сроки	**Содержание работы**	**Цель**	**Форма проведения**
Сентябрь	Посещение группы для ознакомления с организацией предметно развивающей среды по развитию речи. Подготовка речевого уголка к началу нового учебного года. Консультация по формированию центра « Речевого развития»	1.Информирование о плане работы наставника на текущий год,его обсуждение.2.Выявлени профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.	Консультации и ответы на интересующие вопросы.
Октябрь	1. Консультация - практикум по обучению индивидуальным приемам артикуляционной гимнастики. 2. Консультация по логопедической литературе.	Помощь в подборе наглядно - дидактического материала по артикуляционной гимнастике и подбор книг.	1.Консультация - практикум.2. Показ готовой картотеки по артиляционной гимнастике. 3. Рекомендация книг « Сказка о веселом язычке» « Тру - ля - ля» В.Н.Косыгина

Ноябрь	1.Консультация « Речевое дыхание, как основа правильной речи»	Помощь в оформлении и пособий на развитие дыхания	Игры на дыхания.
Декабрь	Консультация « Как правильно поставить звуки речи?»(разные способы)	Мотивация и стимулирование молодого педагога к поиску новых форм образовательной деятельности.	Памятки, буклеты
Январь	Консультация « Развитие нематического слуха и восприятия».	Помощь в оформлении и пособий на развитие фонематического слуха.	Игры, пособия
Февраль	Консультация « Играем с пальчиками , развиваем речь»	Овладение передовыми методами и приемами в работе	Картотека пальчиковых игр
Март	Работа с документацией. Диагностика, планы, индивидуальные маршруты, составление программы развития.	Правильность оформления документации	Должностные инструкции
Апрель	Посещение занятий по обучению грамоте	Составление конспекта. Анализ молодого специалиста	Подготовка раздаточного и демонмтрационн ого материала. Беседа, анализ.
Май	Консультация и ответы на интересующие вопросы. Проведение итогов работы	Обучение и помощь в проведение коррекционной деятельности	Мониторинг на конец учебного года.

Приложение 2

Примерный

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ПРОХОЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МАРШРУТА

(составляется и заполняется педагогом – наставником)

Ф.И.О. сотрудника (стажера)

_____

Должность:_____

Наставник:_____

План работы на период с «_____»_____ _____ по «____»_____

Подведение итогов по данному плану «_____»_____

№	Заседание (что конкретно посетить, освоить)	Цель/ планируемый результат	Сроки выполнения	Отметка о выполнении/ подпись стажера
1.				
2.				
3.				

Ознакомлен(а) _____// (подпись стажера)

Дата _____

Комментарии наставника / руководителя о результатах выполнения данного плана, итогах прохождения наставничества:

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Подпись наставника / руководителя
_____/_____