

ПРИНЯТА

На педагогическом совете  
ГБОУ СОШ им. М.К. Овсянникова  
с. Исаклы  
Протокол № \_\_\_\_  
От «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

УТВЕРЖДЕНА

Директор ГБОУ СОШ им. М.К.  
Овсянникова с. Исаклы:  
\_\_\_\_\_ Е.Н. Нестерова  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Приказ № \_\_\_\_  
От «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

учителя - логопеда  
структурного подразделения «Детский сад Аленушка» государственного  
бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средняя  
общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Михаила  
Кузьмича Овсянникова с. Исаклы муниципального района Исаклинский  
Самарской области  
Терёшиной Кристины Игоревны  
на 2022-2023 учебный год

2021 г.

## Содержание

### **I. Целевой раздел**

1.1 Пояснительная записка.....	3
1.2 Цель и задачи проекта.....	5
1.3 Ожидаемые результаты.....	5

### **II. Содержательный раздел**

2.1 Содержание программы.....	6
2.2 Этапы реализации программы.....	7
2.3 Механизм реализации программы.....	11

### **III. Заключение.....12**

# **I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ**

## **1.1. Пояснительная записка**

«Всегда вперёд, после каждого  
совершённого шага готовиться  
к следующему, все помыслы отдавать  
тому, что ещё предстоит сделать»  
Н.Н.Бурденко

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 тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов 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 молодого специалиста к трудовой деятельности.

Молодым педагогам необходимо освоить много старых и новых установок, что осложняет их профессиональное становление. Еще одна проблема, с которой придется столкнуться молодым специалистам это: различие взглядов молодого и старшего поколения педагогов, которые иногда переходят в спор. Так же необходимо научиться взаимодействовать с семьями воспитанников.

Именно поэтому дошкольные образовательные организации (ДОО) требуют более опытных людей (наставников) подготовить молодых педагогов к работе. Программа наставничества разработана с целью становления молодого педагога, его активной позиции, формирование его

как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

### **Актуальность:**

Анализ статей по проблеме закрепления молодых специалистов в дошкольных образовательных учреждениях свидетельствуют о том, что большое количество людей, окончивших колледжи и получивших специальность, не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии.

Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
2. Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, в первую очередь, опытными коллегами. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас, как никогда, актуален.

### **Проблема.**

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей к современным требованиям дошкольного образования.

### **Цель.**

Обеспечение успешного вхождения молодого специалиста в профессиональную деятельность и дальнейшее закрепление в ней через создание условий для его профессионального становления.

### **Задачи:**

1. Оказать методическую помощь начинающему специалисту в повышении уровня профессиональной компетенции;
2. Оказать помощь в создании условий для организации предметно-развивающей среды рабочего кабинета;
3. Развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
4. Дать рекомендации по организации различных видов и форм занятий с детьми;
5. Познакомить с разнообразными методами и приёмами постановки звуков, развития фонематического слуха, формами организации коррекционных занятий и работы с родителями;
6. Познакомить с разнообразными методами и приёмами обучения при проведении занятий по развитию речи и обучению грамоте.

### **Ожидаемы результаты:**

1. Молодой специалист научится планировать образовательную деятельность в соответствии с ООП ФГОС ДО, годовым планом и с перспективным планированием;
2. Повысятся методические знания учителя-логопеда;
3. Научиться организовывать индивидуальную работу.

## II. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

### 2.1 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 СП «Детский сад Алёнушка» ГБОУ СОШ им. М.К. Овсянникова с. Исаклы является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности. 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 молодого специалиста.

Чтобы молодой специалист, стал профессионалом ему необходимо пройти 4 стадии:

Первая стадия – бессознательная некомпетентность: нет необходимых знаний, умений и навыков;

Профессиональная самооценка: «Я не знаю, что я не знаю» (уровень профессионализма - низкий).

Вторая стадия – сознательная некомпетентность: осознание того, каких профессиональных знаний, умений, навыков не хватает.

Профессиональная самооценка: «Я знаю, что я не знаю» (потенциальный уровень профессионализма – учебный).

Третья стадия – сознательная компетентность: знает содержание своих профессиональных знаний, умений и навыков и может их эффективно применять.

Профессиональная самооценка: «Я знаю, что я знаю» (уровень профессионализма – основной или номинальный).

Четвёртая стадия – бессознательная компетентность: профессиональные навыки полностью интегрированы, встроены в поведение.

Высокий уровень мастерства (уровень профессионализма – оптимальный перспективный).

## **2.2 Этапы реализации программы**

Работу с молодым специалистом мы разделили на три этапа:

1. Подготовительный
2. Практический
3. Аналитический

### **Первый этап «Подготовительный»**

**Цель:** Создание методической базы для реализации программы: рекомендации, обучающие и диагностические материалы.

Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- организационные вопросы. Ознакомление с учреждением, традициями, правилами внутреннего трудового распорядка, создание нормативных документов для реализации программы; положение, приказ;
- разработка мониторинга реализации программы: входная диагностика, диагностика профессиональной готовности педагога: деятельность, умения, знания, коррекция; оценка успешности учебной работы педагога;
- разработка программно-методического, информационного обеспечения: программы, рекомендации, памятки начинающему педагогу, наставнику;
- методическая помощь при разработке образовательной программы;

- методическая помощь при составлении календарно-тематического планирования;

### **Ожидаемый результат:**

- У начинающего педагога определены методические затруднения;
- Создана методическая базы для реализации проекта;
- Разработано программно-методическое, информационное обеспечение.

### **Второй этап «Практический»**

**Цель:** Внедрение в практическую деятельность программы

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

- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной 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 молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике

применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

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

1. Индивидуальные и групповые беседы наставника о цели, назначении, принципах, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии логопеда детского сада.
2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего логопеда, для его самореализации.
3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого- педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.
4. Вовлечение молодого логопеда в инновационную деятельность.
5. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего логопеда.
6. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающим логопедом.
7. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.
8. Обеспечение начинающего логопеда самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса
9. Обучение начинающего логопеда правильному и рациональному ведению документации.
10. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Практический этап – это сложный процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, развитие авторитета среди

детей, родителей, коллег с помощью педагогов-наставников. С этой целью была проведена огромная работа, в ходе которой применяются разнообразные современные формы методической работы, которые не только формируют определенный багаж знаний, но и развивают навыки и умения как эти знания применять на практике с детьми, т. е. взаимодействие с молодыми педагогами имело практический характер.

*Формы работы, используемые в работе по наставничеству:*

- Дискуссии
- Консультации
- Практикумы
- Мастер-классы
- Квик-настройка от психолога
- Методическая мастерская
- Серии открытых мероприятий
- Методические тренинги
- участие в педагогической конференции
- участие в подготовке методических объединений
- Педагогические советы
- Ярмарка педагогических идей и т.д.

### **Ожидаемые результаты:**

1. Повысится профессиональная компетенция начинающего логопеда;
2. Повысится результативность обучения;
3. Произойдет расширение возможностей для творческого развития личности ребенка, реализации его потенциальных возможностей.

### **Третий этап «Аналитический»**

**Цель:** Анализ, оценка, перспектива развития педагога.

- Показ молодому специалисту открытых занятий;
- Анализ результатов работы на педагогическом совете;

- Ежегодное подведение итогов работы;

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

### **2.3 Механизм реализации программы**

Реализация программы рассчитана на один учебный год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль над реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

## **Заключение.**

Работа педагога с детьми с ОВЗ всегда связана с большой отдачей сил, энергии. Она невозможна без наличия глубоких, разносторонних знаний, объединенных с высокими человеческими качествами. Поэтому необходима профессиональная поддержка учителя-логопеда, грамотное профессиональное методическое сопровождение и самообразование. У современных педагогов должны быть уже сформированы основные компетенции для их успешной педагогической деятельности. А формирование этих компетенций будет успешным, если сам педагог будет работать над своим саморазвитием, знать суть и содержание профессиональной компетентности педагога.

Компетентностный подход в подготовке специалистов лежит в основе разрабатываемых стандартов третьего поколения. Четкое представление о структуре профессионализма учителя-логопеда ДОУ позволит повысить качество его профессиональной подготовки.