

Принята:
Управляющим советом
Протокол № 2 от 14.10.2025 г.

Утверждаю:
Заведующий ГБДОУ д/с № 113
Крючкова В.Н.
Приказ № 410 от 14.10.2025 г.

**Персонализированная программа
реализации системы (целевой модели)
наставничества учителя-дефектолога
Гусевой Ю.Л. (наставник)
с учителем-дефектологом
Негуляевой К.Г. (наставляемый)**

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

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 Гусевой Ю.Л. (наставник) и учителя- дефектолога Негуляевой К.Г. (наставляемый) на 2025-2026 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 реализации системы (целевой модели) наставничества учителя-дефектолога Гусевой Ю.Л. (наставник) с учителем дефектологом Негуляевой К.Г.(наставляемый) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №113 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга»
Срок реализации	1 год (2025-2026 учебный год)
Цели программы:	<ol style="list-style-type: none"> 1.Создание условий для самореализации начинающего специалиста. 2. Приобретение начинающим специалистом практических навыков, необходимых для проведения коррекционно-развивающей работы.
Задачи программы:	<ol style="list-style-type: none"> 1.Формировать и воспитывать у начинающего специалиста потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь начинающему 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 начинающего специалиста в коллективе. 4.Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего специалиста конкретными знаниями и умениями, обучать применять теорию на практике.
Основные направления программы	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Анализ результатов коррекционно-развивающей деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки начинающего 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 начинающего специалиста с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.
Планируемые результаты реализации Программы:	<p>Для начинающего специалиста:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ активизация практических, индивидуальных навыков преподавания; ✓ повышение профессиональной компетентности в коррекционно-развивающем процессе;

	<p>участие начинающего специалиста в профессиональных конференциях, семинарах, мастер-классах.</p> <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 начинающего специалиста; ✓ повышение уровня мотивации начинающего специалиста к работе в образовательной организации.
<i>Система контроля</i>	Отчет об итогах наставничества

2. Пояснительная записка

Настоящая «Персонализированная программа реализации системы (целевой модели) наставничества учителя-дефектолога Гусевой Ю.Л. (наставник) с учителем - дефектологом Негуляевой К.Г. (наставляемый) 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 начинающего 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 начинающего специалиста в ГБДОУ №113.

Задачи программы наставничества:

1. Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки начинающего специалиста.
2. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня образования начинающего 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 начинающего специалиста.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» начинающего специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов.
4. Адаптация начинающего специалиста 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 начинающего 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:**

Негуляева Кристина Геннадьевна - начинающий специалист (учитель-дефектолог), без опыта работы, испытывающий трудности в организации коррекционно-развивающего процесса, взаимодействием с воспитанниками(цами), другими педагогами, администрацией или родителями; находящийся в процессе адаптации в образовательной организации.

✓ **Наставник:**

Гусева Юлия Леонидовна - учитель-дефектолог первой квалификационной категории с трехлетним педагогическим стажем 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 начинающего специалиста.

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

Обязательность - проведение работы со специалистом, приступившим к работе в учреждении.

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

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

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития начинающего 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 начинающего специалиста.
3 этап - рефлексия	Проведение диагностики и самодиагностики коррекционно-развивающей деятельности начинающего специалиста.

**3.3. Индивидуальный план работы по реализации системы (целевой модели)
наставничества учителя-дефектолога Гусевой Ю.Л. (наставник)
с учителем-дефектологом Негуляевой К.Г. (наставляемый)
на 2025-2026 учебный год**

Содержание работы	Сроки проведения	Формы работы
1. Ознакомление с нормативными документами дошкольного образования. 2. Ознакомление с «Адаптированной образовательной программой дошкольного образования для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья с задержкой психического развития ГБДОУ детский сад № 113 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга» (далее АОП ДО ЗПР) 3. Выявление знаний и затруднений у наставляемого учителя - дефектолога в процессе коррекционно- 4. Изучение целей и задач годового плана учителя-дефектолога. 5. Структура перспективного и комплексно-тематического планирования. 6. Подбор методической литературы.	Октябрь	- Диагностика затруднений начинающего специалиста. - Консультации: 1. «Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ГБДОУ» 2. «Адаптированная образовательная программа дошкольного образования для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья с задержкой психического развития» - Ответы на интересующие вопросы. - Оказание помощи в ведении документации.
1. Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий в работу учителя-дефектолога. 2. Посещение занятий начинающего специалиста.	Ноябрь	- Обсуждение занятия и консультирование начинающему специалисту. - Предоставление консультации наставляемому.
1. Психолого-педагогические основы установления контактов с семьей воспитанников – консультация.	Декабрь	- Наблюдение за наставником в работе с родителями. - Консультация и помощь в подборе материала для работы с родителями.
1. Разработка занимательных заданий для применения на индивидуальных занятиях.	Январь	Консультация и передача практических материалов для работы на индивидуальных занятиях.
1. Посещение наставляемым занятий с детьми ТНР, с целью перенять педагогический опыт.	Февраль	- Посещение занятий наставника. - - Обсуждение.

1. Посещение наставляемым занятий с плохо говорящим ребенком, с целью перенять педагогический опыт.	Март	Посещение начинающим специалистом коррекционно-образовательной деятельности.
1. Посещение занятий наставляемого с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения. 2. Подготовка документации к ТПМПК.	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. Анализ реализации «Персонализированной программы реализации системы (целевой модели) наставничества учителя-дефектолога Гусевой Ю.Л.(наставник) с учителем-дефектологом негуляевой К.Г. (наставляемый)». 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 начинающего 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. 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.

Отчет
об итогах реализации системы (целевой модели) наставничества
в ГБДОУ детский сад № 113 комбинированного вида
Невского района Санкт-Петербурга

Наставляемый: _____
(фамилия, имя, отчество; дата рождения)

Образование: _____

Должность: _____

Стаж работы: _____

Квалификационная категория: _____

Периоды наставничества с «_____» _____ 2025 г.

по «_____» _____ 2026 г.

<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.)

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

«_____» _____ 2026 г.