

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –  
детский сад № 196

Принято  
Педагогическим советом МБДОУ-  
детского сада № 196,  
протокол № 1 от 29 августа 2025 г.  
Секретарь Е.В. Евдокимова

Утверждено  
Приказом МБДОУ – детского сада №196  
№ 91-О от «26» сентября 2025 г.  
Заведующий С.В. Бударкова



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
(2025 – 2026 уч.год)**

Наставническая пара:  
Колесникова Н.Г., учитель-логопед, наставник  
Шмелёва И. А., воспитатель, наставляемый

Екатеринбург, 2025

<b>Содержание</b>	<b>Страница</b>
Паспорт Программы наставничества	2
<b>Раздел 1. Целевой раздел</b>	8
<b>1.1.</b> Пояснительная записка	8
<b>1.2.</b> Цели и задачи программы	9
<b>1.3.</b> Основные принципы Программы	9
<b>1.4.</b> Возможные риски и способы их минимизации при реализации Программы наставничества	10
<b>1.5.</b> Планируемые результаты реализации Программы	11
<b>Раздел 2. Содержательный раздел</b>	12
<b>2.1.</b> Теоретические основы Программы	12
<b>2.2.</b> Этапы и сроки реализации Программы	14
<b>2.3.</b> Формы и методы работы с наставляемыми педагогами	14
<b>2.4.</b> Механизм реализации Программы	18
<b>2.5.</b> Система контроля	19
<b>Раздел 3. Организационный раздел</b>	20
<b>3.1.</b> Организационные основы наставничества	20
<b>3.2.</b> Требования к качествам педагога наставника	21
<b>3.3.</b> Распределение зон ответственности, прав и обязанностей участников наставнической пары	21
Приложение 1. План работы по реализации программы наставничества в МБДОУ – детском саду № 196	23

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<b>1. Общая информация о программе</b>	
1.1. Направление наставничества, в рамках которого разработана программа	Сопровождение профессионально-личностного развития молодых специалистов ДООУ
1.2. Наименование образовательной организации, юридический, фактический адрес, контактные телефоны, e-mail	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад № 196 620141, г. Екатеринбург, ул.Софьи Перовской, дом № 119 а +7 (343) 366-04-20 ekb_mdou196@mail.ru
1.3. Сроки реализации программы наставничества	Сентябрь 2025 г. – май 2026 г.
1.4. Целевая аудитория (описание группы, для которой реализуется программа наставничества)	<b>Наставники</b> – опытные педагоги, обладающие высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методик дошкольного воспитания, современных инновационных технологий, владеющие компьютерной грамотностью (имеющие высшую или первую квалификационную категорию). <b>Наставляемый</b> – педагог, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.
1.5. Разработчики и реализующие программу педагоги наставники и наставляемые	<b>Руководитель Программы:</b> Бударкова С.В. – заведующий <b>Состав рабочей группы по разработке программы:</b> Евдокимова Е.В. – заместитель заведующего Колесникова Н.Г. – учитель-логопед Шмелва И.А. – воспитатель
<b>2. Описание программы наставничества</b>	
2.1. Краткое описание проблемы, на решение которой направлена программа наставничества, актуальность решения данной проблемы	Программа наставничества направлена на поддержку воспитателей, не имеющих опыта работы в группе компенсирующей направленности для детей с тяжёлыми нарушениями речи (ТНР), в их взаимодействии с учителем-логопедом: - Коммуникативные сложности. Воспитатели испытывают трудности в выстраивании конструктивного взаимодействия с родителями воспитанников по вопросам коррекции речевых нарушений: не всегда могут грамотно объяснить особенности развития ребёнка, дать корректные рекомендации или ответить на сложные вопросы.  - Методические затруднения. Возникают проблемы с: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ведением специализированной документации, предусмотренной для групп компенсирующей направленности;</li> <li>• планированием организованной образовательной деятельности (ООД) с учётом структуры речевого нарушения и индивидуальных возможностей детей;</li> <li>• включением всех воспитанников в образовательный процесс с учётом их особых образовательных</li> </ul>

	<p>потребностей;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• подбором и адаптацией дидактических материалов и методик, сочетающих общеразвивающие и коррекционные задачи.</li> </ul> <p>- Недостаток метакомпетенций. Воспитателям не хватает навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• рефлексии собственной педагогической деятельности;</li> <li>• целеполагания и планирования коррекционно-развивающей работы в сотрудничестве с логопедом;</li> <li>• самостоятельного освоения новых профессиональных компетенций, необходимых для работы с детьми с ТНР.</li> </ul> <p>- Психологические барьеры. Воспитатели могут испытывать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• неуверенность в своих силах из-за отсутствия опыта работы с детьми с ТНР;</li> <li>• тревогу при необходимости взаимодействовать с узкопрофильными специалистами (логопедом, психологом);</li> <li>• стресс из-за высокой ответственности и необходимости быстро адаптироваться к новым профессиональным условиям.</li> </ul> <p><b>Актуальность решения</b> этих проблем обусловлена следующими факторами:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- необходимостью обеспечения качественного образования и коррекционной поддержки детей с ТНР в соответствии с требованиями ФГОС ДО и индивидуальными программами развития;</li> <li>- важностью создания единой коррекционно-образовательной среды, где воспитатель и логопед выступают как единая команда;</li> <li>- потребностью в снижении профессионального выгорания и повышении мотивации воспитателей за счёт системной методической и психологической поддержки;</li> <li>- значимостью преемственности и согласованности действий специалистов для достижения устойчивых результатов в развитии речи и социализации детей с ТНР.</li> </ul>
2.2. Цель программы	Разработка и внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников.
2.3. Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создать психологически комфортную среду профессионального взаимодействия в паре «учитель-логопед — воспитатель», снижающую тревожность и повышающую мотивацию воспитателя к освоению новых компетенций для работы с детьми с ТНР.</li> <li>2. Разработать и реализовать индивидуальную образовательную траекторию профессионального развития воспитателя, учитывающую его текущий уровень подготовки и специфику работы в группе компенсирующей направленности.</li> <li>3. Повысить качество и эффективность коррекционно-развивающего образовательного процесса в группе компенсирующей направленности за счёт</li> </ol>

	<p>согласованной работы учителя-логопеда и воспитателя, внедрения единых подходов к работе с детьми с ТНР.</p> <p>4. Организовать систематический обмен профессиональным опытом между учителем-логопедом и воспитателем:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- по вопросам планирования и проведения ООД с учётом структуры речевого нарушения и индивидуальных возможностей детей;</li> <li>- по методам адаптации дидактических материалов;</li> <li>- по способам взаимодействия с родителями воспитанников по коррекционным вопросам.</li> </ul> <p>5. Способствовать адаптации воспитателя к особенностям профессиональной среды группы компенсирующей направленности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- познакомить с нормативными требованиями и спецификой ведения документации;</li> <li>- разъяснить принципы взаимодействия со специалистами (логопедом, психологом и др.);</li> <li>- помочь освоить правила и традиции работы в условиях инклюзивного образования с детьми с ТНР.</li> </ul> <p>6. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя и развить его способность самостоятельно и качественно выполнять обязанности по работе с детьми с ТНР, в т.ч.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формировать умение выбирать и применять методы и организационные формы работы, обоснованные с точки зрения логопедии и дошкольной педагогики;</li> <li>- развивать навыки постановки чётких педагогических задач с учётом структуры речевого нарушения и индивидуальных особенностей воспитанников;</li> <li>- обучать моделированию условий для решения коррекционно-развивающих задач в рамках ООД и режимных моментов;</li> <li>- оказывать методическую поддержку во внедрении логопедических технологий в повседневную работу группы и закреплении речевых навыков у детей;</li> <li>- содействовать осмыслению и обобщению собственного педагогического опыта с целью его дальнейшего использования и распространения.</li> </ul>
<p>2.4. Этапы реализации программы</p>	<p><b>I этап. Подготовительный этап (сентябрь – октябрь 2025г.)</b> Создание нормативно-правовой основы для реализации образовательной программы наставничества.</p> <p><b>II этап. Реализационный (ноябрь 2025 г. – апрель 2026 г.)</b> Методическое сопровождение деятельности педагогов: представляется система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя, учителя-логопеда дошкольной образовательной организации с учетом мероприятий годового плана.</p> <p><b>III этап. Итоговый (май 2026 г.)</b> Подготовка отчета наставника и наставляемого педагога. Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.</p>

2.5. Условия эффективности	Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, ее форм и методов. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога-наставника и наставляемого.
2.6. Планируемые результаты	<p>Для воспитателя (наставляемого):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Снижение уровня профессиональной тревожности и повышение мотивации к работе с детьми с ТНР за счёт психологической поддержки и практической помощи наставника.</li> <li>• Освоение навыков планирования ООД с учётом структуры речевого нарушения и индивидуальных возможностей воспитанников, включая подбор и адаптацию дидактических материалов.</li> <li>• Владение методами и приёмами коррекционно-развивающей работы, интегрированными в повседневную деятельность группы (режимные моменты, игры, занятия).</li> <li>• Умение вести специализированную документацию, предусмотренную для групп компенсирующей направленности.</li> <li>• Развитие коммуникативных навыков: способность грамотно выстраивать взаимодействие с родителями по вопросам коррекции речи, давать корректные рекомендации, отвечать на сложные вопросы.</li> <li>• Формирование метакомпетенций: <ul style="list-style-type: none"> <li>— навыки рефлексии собственной педагогической деятельности;</li> <li>— умение ставить чёткие педагогические задачи и моделировать условия их решения;</li> <li>— способность самостоятельно осваивать новые профессиональные компетенции и применять их на практике.</li> </ul> </li> <li>• Уверенность в выполнении профессиональных обязанностей: способность самостоятельно и качественно организовывать образовательный процесс в группе компенсирующей направленности.</li> </ul> <p>Для учителя-логопеда (наставника):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Совершенствование навыков методического сопровождения и наставничества, развитие лидерских и коммуникативных компетенций.</li> <li>• Систематизация собственного опыта за счёт его трансляции и совместного анализа с воспитателем.</li> <li>• Повышение эффективности коррекционной работы с детьми с ТНР благодаря согласованным действиям с воспитателем в течение всего дня (не только на логопедических занятиях).</li> </ul> <p>Для образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Повышение качества коррекционно-развивающего процесса в группе компенсирующей направленности за счёт слаженной работы учителя-логопеда и воспитателя.</li> <li>• Снижение текучести кадров среди воспитателей, работающих с детьми с ОВЗ, за счёт эффективной</li> </ul>

адаптации и поддержки.

- Создание единой коррекционно-образовательной среды, где все специалисты действуют по согласованным подходам и единым требованиям.
- Рост профессионального уровня педагогического коллектива через распространение лучших практик наставничества.
- Улучшение показателей речевого развития воспитанников с ТНР благодаря комплексному и систематическому подходу в работе команды специалистов.

Для детей с ТНР:

- Стабильная положительная динамика в развитии речевых навыков за счёт преемственности логопедических и воспитательных воздействий.
- Более успешная социализация и адаптация в коллективе благодаря созданию комфортной образовательной среды.
- Повышение познавательной активности и мотивации к речевому взаимодействию в ходе ООД и режимных моментов.

### **3. Механизмы реализации Программы наставничества**

<p>3.1. Нормативно-правовая база, необходимая для запуска программы наставничества</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р;</li> <li>— Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</li> <li>— Федеральный проект «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образование»;</li> <li>— Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</li> <li>— Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися");</li> <li>— Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.)</li> </ul>
<p>3.2. Условия реализации</p>	<p>Реализация программы наставничества рассчитана на 2025-2026 учебный год, осуществляется наставником и наставляемым педагогом, заместителем заведующего, руководителем ДОУ.</p> <p>Заведующий ДОУ и заместитель заведующего осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставника. Руководитель дошкольной организации в начале учебного года объявляет приказ о закреплении за наставляемым наставника, создает необходимые условия для их совместной работы.</p> <p>На основе примерного плана по наставничеству наставник составляет индивидуальный план работы на год, в соответствии с которыми осуществляется работа и контроль. В конце учебного года результаты работы по наставничеству представляются на итоговом педагогическом совете.</p>
<p><b>4. Матрица ролей и ключевых участников реализации наставничества в ДОУ</b></p>	
<p>4.1. Заказчик, заинтересованная сторона в реализации наставничества в ДОУ</p>	<p>Заведующий МБДОУ – детского сада №196 Бударкова Светлана Владимировна</p>

<p>4.2 .Куратор (ФИО, должность в организации).</p> <p><i>Краткое описание деятельности куратора.</i></p>	<p>Заместитель заведующего Евдокимова Евгения Викторовна.</p> <p>Куратор назначается приказом руководителя образовательной организации из числа сотрудников организации.</p> <p>Куратор – организует работу наставничества, осуществляет информационное сопровождение реализации педагогического наставничества и контроль.</p> <p>Куратор выполняет следующие действия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организует педагогическое наставничество в организации;</li> <li>- информирует наставников о целях, задачах, планируемых результатах Программы наставничества;</li> <li>- формирует базу наставляемых на основании запроса образовательной организации;</li> <li>- подбирает наставников и организует их обучение;</li> <li>- формирует наставнические пары/группы, организует работу наставнических пар/групп;</li> <li>- определяет формы поощрения и критерии отбора лучших наставников</li> </ul>
<p>4.3. Наставник (ФИО, должность в организации).</p>	<p>Наставник: Колесникова Надежда Геннадьевна, учитель-логопед.</p>
<p>4.4. Наставляемый:</p>	<p>Наставляемый: Шмелёва Ирина Александровна, воспитатель,</p>

## 1. Целевой раздел

### 1.1. Пояснительная записка

Разработка программы наставничества в МБДОУ позволит решить задачу адаптации педагога на рабочем месте, учитывать потребности педагога, которому необходима помощь в работе с воспитанниками с ОВЗ, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

*Проблема:* заключается в недостаточном уровне профессиональной компетентности воспитателя, проявляющемся как в практической деятельности, так и в слабой ориентированности в нормативно-правовых документах и современных требованиях дошкольного образования при работе с детьми с ТНР в группах компенсирующей направленности. Программа наставничества призвана обеспечить комплексное становление педагога: не только сформировать необходимые профессиональные компетенции (планирование ООД с учётом особенностей воспитанников, ведение специализированной документации, интеграция коррекционных технологий в образовательный процесс, взаимодействие с логопедом и родителями), но и способствовать личностному развитию, укреплению профессиональной уверенности, развитию навыков рефлексии и самообразования, что в итоге позволит повысить качество коррекционно-развивающей работы и создать единую образовательную среду для детей с особыми образовательными потребностями.

*Актуальность:* программы наставничества обусловлена острой необходимостью преодоления профессиональных дефицитов воспитателей, работающих с детьми с ТНР в группах компенсирующей направленности. В современных условиях дошкольного образования наблюдается существенный разрыв между нормативными требованиями к организации коррекционно-развивающей работы (закреплёнными в ФГОС ДО и федеральных адаптированных программах) и реальным уровнем готовности педагогов к их реализации на практике.

Воспитатели, не имеющие опыта работы с детьми с особыми образовательными потребностями, зачастую демонстрируют недостаточную компетентность как в прикладных аспектах профессиональной деятельности — планировании ООД с учётом структуры речевого нарушения, ведении специализированной документации, интеграции коррекционных технологий в образовательный процесс, — так и в понимании нормативно-правовой базы, регламентирующей работу групп компенсирующей направленности. Это приводит к снижению эффективности коррекционного воздействия, несогласованности действий воспитателя и учителя-логопеда, а в ряде случаев — к формированию стрессовых состояний у педагога из-за ощущения профессиональной несостоятельности.

Недостаток практических навыков и слабая ориентированность в современных требованиях дошкольного образования затрудняют создание единой коррекционно-образовательной среды, необходимой для полноценного развития детей с ТНР. В результате страдает качество сопровождения воспитанников: не в полной мере реализуются индивидуальные программы развития, снижается преемственность логопедических и воспитательных воздействий, что негативно сказывается на динамике речевого и общего развития детей.

Программа наставничества позволяет системно решить обозначенные проблемы за счёт индивидуального сопровождения воспитателя опытным специалистом (учителем-логопедом), передачи практических компетенций, формирования навыков рефлексии и самообразования. Такой подход не только повышает профессиональную уверенность педагога и его готовность работать с детьми с особыми образовательными потребностями, но и способствует созданию согласованной, целостной образовательной среды. В конечном счёте это ведёт к улучшению результатов коррекционно-развивающей работы и обеспечивает равные возможности для развития каждого ребёнка с ТНР в условиях дошкольного учреждения.

## **1.2. Цель и задачи Программы**

**Цель Программы** – Разработка и внедрение модели наставничества для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации педагога.

### **Задачи Программы:**

1. Создать психологически комфортную среду профессионального взаимодействия в паре «учитель- логопед — воспитатель», снижающую тревожность и повышающую мотивацию воспитателя к освоению новых компетенций для работы с детьми с ТНР.
2. Разработать и реализовать индивидуальную образовательную траекторию профессионального развития воспитателя, учитывающую его текущий уровень подготовки и специфику работы в группе компенсирующей направленности.
3. Повысить качество и эффективность коррекционно- развивающего образовательного процесса в группе компенсирующей направленности за счёт согласованной работы учителя- логопеда и воспитателя, внедрения единых подходов к работе с детьми с ТНР.
4. Организовать систематический обмен профессиональным опытом между учителем- логопедом и воспитателем:
  - по вопросам планирования и проведения ООД с учётом структуры речевого нарушения и индивидуальных возможностей детей;
  - по методам адаптации дидактических материалов;
  - по способам взаимодействия с родителями воспитанников по коррекционным вопросам.
5. Способствовать адаптации воспитателя к особенностям профессиональной среды группы компенсирующей направленности:
  - познакомить с нормативными требованиями и спецификой ведения документации;
  - разъяснить принципы взаимодействия со специалистами (логопедом, психологом и др.);
  - помочь освоить правила и традиции работы в условиях инклюзивного образования с детьми с ТНР.
6. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя и развить его способность самостоятельно и качественно выполнять обязанности по работе с детьми с ТНР, в т. ч.:
  - формировать умение выбирать и применять методы и организационные формы работы, обоснованные с точки зрения логопедии и дошкольной педагогики;
  - развивать навыки постановки чётких педагогических задач с учётом структуры речевого нарушения и индивидуальных особенностей воспитанников;
  - обучать моделированию условий для решения коррекционно- развивающих задач в рамках ООД и режимных моментов;
  - оказывать методическую поддержку во внедрении логопедических технологий в повседневную работу группы и закреплении речевых навыков у детей;
  - содействовать осмыслению и обобщению собственного педагогического опыта с целью его дальнейшего использования и распространения.

### **1.3. Основные принципы Программы наставничества:**

- принцип научности (применение научно обоснованных и проверенных технологий);
- принцип системности (разработка и реализация Программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);
- принцип стратегической целостности (необходимость единой целостной стратегии реализации Программы наставничества);
- принцип легитимности (соответствие деятельности по реализации Программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);
- принцип обеспечения суверенных прав личности (честность и открытость взаимоотношений, не допускающий покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);
- принцип личной ответственности (ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и Программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта);

- принцип добровольности и целеустремленности работы наставника;
- принцип доброжелательности и взаимного уважения.

#### **1.4. Возможные риски и способы их минимизации при реализации Программы наставничества**

Наставничество в образовании – это «живая» субстанция, на которую могут влиять как внутренние, так и внешние условия. Наставник и наставляемый педагог – люди разного возраста со своими личностными характеристиками. Условия труда в разных образовательных учреждениях могут отличаться: материальная база, психологический микроклимат в коллективе, особенности детей и их родителей. Поэтому велика вероятность рисков, с которыми можно столкнуться при реализации данной Программы. Необходимо обозначить пути минимизации рисков и способов их избежать:

##### **1. Формализованное наставничество.**

Формализованное наставничество — это взаимодействие наставляемого педагога и опытного педагога, которое дальше оформления на бумаге не ушло. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, оговорены обязанности всех сторон договора. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет.

Систематическое взаимодействие не получается ввиду постоянно возникающих дел по более важным «причинам». Возможно, даже состоялись одна-две встречи, составлен план работы, который остался на бумаге. Причинами такого наставничества являются профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.

Управленческим решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т.д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого занятия и т. д.

##### **2. Недостаточная компетентность наставника**

Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов. В этой группе курирующие различные направления деятельности наставляемого педагога работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности, другой — организацию знакомства с культурой учреждения, третий — организацию работы с коллегами и родителями воспитанников. Содержание деятельности в тандеме «педагог— наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ занятий, режимных моментов, сопровождение педагога в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого специалиста в новые виды деятельности. Управленческие решения по развитию этой формы наставничества — опосредованный контроль: участие молодого специалиста в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

##### **3. Недостаточное материальное стимулирование работы наставника.**

Наставник может быть недоволен, как оплачивается и материально стимулируется его труд. Администрации ДОУ необходимо найти легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию: внимание к проблемам наставников, публичное признание значимости работы наставников для учреждения, вручение специальных памятных подарков на корпоративном мероприятии, использование разнообразных внутрикорпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в коллективе (значки, грамоты и т. п.).

#### **4. Неготовность наставляемого принимать помощь наставника.**

Этот риск показывает, что наставничество — это двусторонний процесс. Причиной являются высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления. В этом случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Возможно применение приемов коучинга — «персональной тренерской работы», тьюторства — «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.

#### **1.5. Планируемые результаты реализации Программы наставничества**

Условием результативности наставничества является планомерность, системность и систематичность работы, а также конкретная практическая цель этой работы – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в дошкольном образовательном учреждении.

##### **Ожидаемый результат**

Для воспитателя (наставляемого):

- Снижение уровня профессиональной тревожности и повышение мотивации к работе с детьми с ТНР за счёт психологической поддержки и практической помощи наставника.
- Освоение навыков планирования ООД с учётом структуры речевого нарушения и индивидуальных возможностей воспитанников, включая подбор и адаптацию дидактических материалов.
- Владение методами и приёмами коррекционно- развивающей работы, интегрированными в повседневную деятельность группы (режимные моменты, игры, занятия).
- Умение вести специализированную документацию, предусмотренную для групп компенсирующей направленности.
- Развитие коммуникативных навыков: способность грамотно выстраивать взаимодействие с родителями по вопросам коррекции речи, давать корректные рекомендации, отвечать на сложные вопросы.
- Формирование метакомпетенций:
  - навыки рефлексии собственной педагогической деятельности;
  - умение ставить чёткие педагогические задачи и моделировать условия их решения;
  - способность самостоятельно осваивать новые профессиональные компетенции и применять их на практике.
- Уверенность в выполнении профессиональных обязанностей: способность самостоятельно и качественно организовывать образовательный процесс в группе компенсирующей направленности.

Для учителя- логопеда (наставника):

- Совершенствование навыков методического сопровождения и наставничества, развитие лидерских и коммуникативных компетенций.
- Систематизация собственного опыта за счёт его трансляции и совместного анализа с воспитателем.
- Повышение эффективности коррекционной работы с детьми с ТНР благодаря согласованным действиям с воспитателем в течение всего дня (не только на логопедических занятиях).

Для образовательной организации:

- Повышение качества коррекционно- развивающего процесса в группе компенсирующей направленности за счёт слаженной работы учителя- логопеда и воспитателя.
- Снижение текучести кадров среди воспитателей, работающих с детьми с ОВЗ, за счёт эффективной адаптации и поддержки.
- Создание единой коррекционно- образовательной среды, где все специалисты действуют по

- согласованным подходам и единым требованиям.
- Рост профессионального уровня педагогического коллектива через распространение лучших практик наставничества.
  - Улучшение показателей речевого развития воспитанников с ТНР благодаря комплексному и систематическому подходу в работе команды специалистов.

Для детей с ТНР:

- Стабильная положительная динамика в развитии речевых навыков за счёт преемственности логопедических и воспитательных воздействий.
- Более успешная социализация и адаптация в коллективе благодаря созданию комфортной образовательной среды.
- Повышение познавательной активности и мотивации к речевому взаимодействию в ходе ООД и режимных моментов.

## 2. Содержательный раздел

### 2.1. Теоретические основы Программы

Ключевые понятия:

**Наставничество** – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

**Наставник** – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

**Наставляемый** – педагог, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Обособление и формирование наставничества как социального института было вызвано растущими потребностями общества в создании специальных учебно-воспитательных учреждений, в теоретическом осмыслении и обобщении стихийно складывающегося опыта обучения и воспитания подрастающих поколений, специальная подготовка их к жизни. Образование и воспитание, таким образом, превратились в объективную потребность общества и стали важнейшей предпосылкой его развития.

Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. По мысли Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен, прежде всего, наставник преклонных лет.

Ж.-Ж. Руссо полагал, что главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский, он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Считается, что понятие «наставничество» приобрело современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом. В

последние десятилетия этот метод профессиональной адаптации оказался забытым.

Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с учеником, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного ученика) и коллективное (когда наставничество распространяется на весь коллектив учеников); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и воспитуемого) и скрытое (когда наставник воздействует на ученика незаметно для второго).

Таким образом, наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности.

Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны - деятельность наставника, с другой – деятельность ученика, воспитанника. Этот процесс носит *субъект-субъектный характер* и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия.

Исходя из всего вышесказанного, можно предположить, что наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и высокой профессиональной компетентностью.

Наставничество – процесс долгий и трудоемкий. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным.

В образовательной организации применяются разнообразные виды наставничества педагогических работников:

***Виртуальное (дистанционное) наставничество*** – вид наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн- сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

***Наставничество в группе*** – вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

***Краткосрочное или целеполагающее наставничество*** – вид наставничества, когда наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

***Реверсивное наставничество*** – вид наставничества, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

***Ситуационное наставничество*** – вид наставничества, когда наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

***Скоростное наставничество*** – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из

авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

**Традиционная форма наставничества** («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Виды наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

## 2.2. Этапы и сроки реализации Программы

Программа рассчитана на 1 год и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Организация наставничества включает в себя три этапа.

*Первый этап – подготовительный.*

Изучение локальных актов дошкольного образовательного учреждения.

Утверждение кандидатуры наставника, закрепление за ними наставляемого педагога. Определяются обязанности и права наставника и наставляемого, а также исходный объем его знаний и умений, чтобы разработать Программу наставничества. Процесс повышения профессионализма педагогов строится с учетом следующих факторов: базового образования; личных особенностей (творческий потенциал, индивидуальный стиль, способы усвоения информации и т. п.); педагогических потребностей.

Составляется персонализированная программа наставника и наставляемого, план работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех участников Программы наставничества.

*Второй этап – реализационный.*

Педагог – наставник реализует программу наставничества, предоставляет наставляемому материалы для самосовершенствования. Соответственно, персонализированная программа включает в себя: разработанный индивидуальный план наставничества на определенный период с конкретным содержанием, сроками исполнения и формой работы, направленный на знакомство «новичка» с программами, реализуемыми ДООУ и рабочей документацией; педагогическое самообразование и самовоспитание молодого педагога; участие в работе методических объединений, творческих групп; участие в режимных моментах и мероприятиях ДООУ.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещениями и обсуждениями непрерывной образовательной деятельности) имеют инновационные: творческие группы, конкурсы, «круглые столы», «мозговой штурм», разработка и презентация моделей образовательной деятельности с детьми.

Педагог – наставник оказывает помощь в создании персонального сайта, куда размещаются консультации для родителей, педагогические находки, методические рекомендации и разработки. Следует подчеркнуть взаимовыгодное сотрудничество педагога – наставника и наставляемого в русле аттестации на педагогическую категорию.

*Третий этап – итоговый.*

Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочеты, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагога. Педагог – наставник не просто передает наставляемому необходимую информацию, но также и контролирует ее усвоение, указывает на ошибки, недочеты и заблуждения путем конструктивной критики, корректирует выполнение трудовой функции.

## 2.3. Формы и методы работы наставников с наставляемыми педагогом

Традиционные формы работы	Нетрадиционные формы работы
беседы;	психологические тренинги;

<p>консультации;          посещение и обсуждение занятий,          режимных моментов;          личный пример педагога;          практикумы по планированию каждого          этапа организованной образовательной          деятельности;          информирование;          обучение на рабочем месте;          создание развивающей предметно-          пространственной среды</p>	<p>творческие лаборатории; деловые          игры;          диспуты;          конкурсы; круглые          столы;          презентация моделей занятий с детьми;          мастер-классы;          семинар-практикум;          кейс-метод;          коуч-метод;          тайм-менеджмент;          steam-хакатон;          педагогический форсайт;          театр ощущений;          сказки-невидимки.</p>
---	--

**Индивидуальные:** консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве интернет сети.

**Групповые:** семинары, тренинги, практикумы, конференции, практические занятия, участие в конкурсах, лектории, выставки, дискуссии и др.

#### Формы коллективной работы

Коллективная работа, направленная на оказание педагогической помощи педагогам наиболее усложненная и затруднительная, так как считается, что реально помочь можно только в индивидуальной работе, не афишируя профессиональные трудности наставляемого педагога.

#### **Педагогический совет**

Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения.

Педагогические советы можно использовать для выявления в скрытой форме психологических особенностей молодых воспитателей (что необходимо знать при подборе пары «наставник – подопечный»). Для этого можно организовать с помощью психолога тестирование педагогического коллектива. Также на педагогических советах можно организовывать мини-лекции, на которых своим опытом могли бы делиться опытные воспитатели. Такая форма работы позволит молодым воспитателям получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая лишних вопросов своим наставникам.

#### **Педагогический семинар**

Основной задачей этой формы работы является расширение знаний наставляемых педагогов обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями воспитанников; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах воспитатели вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывают пути разрешения внутри садовых конфликтов.

Наглядная педагогическая пропаганда. Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только знакомить молодых воспитателей с вопросами организации учебного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать им воспитательно-образовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести до новичков необходимую педагогическую информацию. Организация посещения родительских собраний, групповых мероприятий, занятий опытных педагогов, после чего обменяться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы.

Составление и обновление стенда «Воспитателям – о детях», содержащих информацию

о повседневной жизни сада, его традициях и текущей воспитательной работе.

### **Вечера вопросов и ответов**

Вечера вопросов и ответов представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Они организуются администрацией и педагогами-наставниками. Как правило, молодым педагогам заранее предлагается составить список вопросов к администрации ДОУ, к опытным воспитателям и т.п. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Такие вечера должны проходить как непринужденное, равноправное общение молодых педагогов и опытных педагогов.

### **«Круглый стол»**

Встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор не только педагогов-новичков, но и самих наставников. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагогов и т. п. Правом выступить обладает каждый присутствующий за «круглым столом».

### **Педагогические конференции**

Эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между наставниками и наставляемыми воспитателями. Мысли, высказанные на конференции педагогами и подкреплённые их же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичков. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого- педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации учебного процесса воспитания.

### **«День молодого педагога»**

Это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе дошкольной организации в специально отведенный для этого день. В учреждениях обычно существует негласное правило: в первые два месяца работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своей группой, завоевывает авторитет, формирует:

«дисциплинарное пространство». В эти два месяца за его деятельностью наблюдает педагог-наставник, а уже затем, в ноябре, его занятия, групповые формы работы с родителями, начинает проверять администрация.

«День молодого педагога» может стать эффективной формой контроля работы начинающего педагога. Желательно, чтобы был разработан специальный ритуал посвящения новичков в воспитателя. Каждому из молодых воспитателей предлагается провести открытое занятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами.

На эти занятия приглашаются не только представители администрации учреждения и педагоги-наставники, но и другие молодые специалисты. Открытые просмотры очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других воспитателей в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.

### **Формы групповой работы.**

#### **Групповое консультирование**

Организуется наставниками для молодых воспитателей, которые имеют одинаковые особенности педагогической деятельности, озабочены решением одной профессионально значимой проблемы. Не все, что касается этих учителей, представляет интерес для других, и потому есть смысл собрать их отдельно. Такая консультация имеет определенную и, в известной мере, специализированную направленность. Она включает, как правило, сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы молодых педагогов.

Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в

следующем:

- установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с педагогом;
- психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы;
- создание плана деятельности педагога;
- осуществление этого плана;
- контроль и корректировка процесса;
- системный анализ ситуации.

Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций новичков, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности воспитателя, оптимизация форм педагогического воздействия на воспитанников.

В цикле консультирования традиционно выделяются семь этапов:

1. Создание психолого-педагогического климата, обеспечивающего успех консультирования. Наставник должен всем своим видом убедить молодого специалиста, что он проявляет искренний интерес к проблеме и хочет помочь в ее разрешении.
2. Наставник задает наводящие вопросы, которые вызывают педагога на откровенность. Консультируемый высказывает все, что накопилось в душе.
3. Наставник должен глубоко вникнуть в суть проблемы, осмыслить сложившуюся ситуацию и увидеть в ней нечто положительное, чего не заметил его подопечный.
4. Консультант должен понять причину конфликта (проблемы), с которой к нему обратился молодой педагог.
5. Не называя причины конфликта (проблемы), наставник должен постараться подвести молодого педагога к пониманию этой причины.
6. Если консультируемый осознает причину своей проблемы, наставник должен ненавязчиво подсказать пути ее решения, так, чтобы молодой педагог был уверен, что он сам нашел решение.
7. Наставник должен подтвердить правильность догадки педагога (или скорректировать вариант решения проблемы) и закрепить мотивацию на выполнение принятого решения.

### **Групповые дискуссии**

В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые молодыми педагогами. Ситуации могут быть предложены и наставниками, например: «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности группы», «Как решить проблему нерационального использования времени на занятии». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной учебной (воспитательной) ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла.

### **Обзоры педагогической литературы**

Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставниками научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации образовательно-воспитательного процесса в дошкольном учреждении.

В групповой работе с молодыми специалистами часто используются игровые приемы: разыгрываются ситуации взаимодействия с воспитанниками и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения.

### **Деловые игры**

Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку.

Конкретной, узконаправленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставников – организаторов игры.

Примерная структура игры такова:

- подготовительный этап, который включает в себя определение целей, задач игры, организационных правил, регламентирующих ход игры, выбор действующего лица (лиц) в соответствии с ролями, подготовку необходимого наглядного материала и оборудования;
- основной этап, заключающийся в выполнении всеми участниками игры необходимых правил и действий;

- заключительный этап, выражающийся в анализе результатов игры.

Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. В них могут участвовать педагоги, профильные специалисты, социальные педагоги, психологи и др. Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности.

**Педагогический форсайт** – форма работы, направленная создание возможности педагогам быстро менять и переосмысливать свое мнение, суждение, умозаключение, технологию.

**Steam хакатон** – данная форма работы, на которой педагоги прорабатывают погружение в разные роли, и различные кейсовые задачи.

**Кейс-метод** направлен на решение набора различных профессиональных задач-проблем. Педагогический кейс поможет молодому коллеге приобрести навыки решения практических задач, соотнести теорию с практикой.

**Коуч-метод** – метод «терапия успеха». Метод является образцом того, как состояться в профессии, оказание помощи в постановке и достижении цели.

**Тайм-менеджмент** – метод, направлен на раскрытие мотивации потенциала молодого педагога, совместное создание условий для творчества, искусство правильно организовывать свое время.

**Нетворкинг** - социальная и профессиональная деятельность, направленная на то, чтобы с помощью круга друзей и знакомых работающих или имеющих связи в той или иной сфере максимально быстро и эффективно решать сложные жизненные задачи.

**Театр ощущений** - сказки-невидимки в рамках Театра ощущений - где «оживают» лучшие фантазии и образы, не навязанные чужим видением, общественным мнением (проработка эмоциональных состояний).

#### Формы индивидуальной работы

Основным достоинством индивидуального обучения является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи молодому педагогу. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – подопечный».

#### **Индивидуальные консультации**

На них общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям.

Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения у молодых педагогов. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки воспитателя.

Индивидуальные консультации могут включать и дистанционное сопровождение каждого специалиста с использованием компьютерных технологий.

#### **Практические занятия**

Направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма молодых педагогов. Разрыв между их теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

## **2.4. Механизм реализации Программы**

Оценка результатов и показателей выполнения основных мероприятий Программы, их эффективности осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством.

Механизм реализации программы включает в себя: механизм управления программой; распределение сфер ответственности; контроль за реализацией программы.

Куратором Программы является заместитель заведующего, который несет персональную ответственность за ее реализацию и конечные результаты.

Куратор программы:

- осуществляет координацию деятельности участников Программы по эффективной реализации ее основных механизмов;
- подготавливает проекты решений о внесении изменений и дополнений в программу;
- подготавливает по окончании года отчет о ходе реализации Программы;
- организует внедрение информационных технологий в целях управления реализацией программы и контроля за ходом выполнения ее мероприятий.

Соисполнителями Программы являются педагог-наставник и наставляемый педагог ДОУ.

Наставляемый педагог:

- участвуют в реализации мероприятий Программы.
- несут ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию программных мероприятий;
- осуществляют самоанализ результативности участия в реализации программных мероприятий.

Педагог – наставник:

- несёт ответственность за своевременную и качественную реализацию программы;
- осуществляет ведение отчетности реализации Программы;
- подготавливает доклад о ходе реализации Программы;
- разрабатывает в пределах своих полномочий проекты, предложения, необходимые для выполнения Программы;
- подготавливает по окончании года предложения по уточнению мероприятий программы на очередной учебный год, а также механизм ее выполнения.

Организационно-методическое и информационное сопровождение Программы осуществляется Педагогическим советом. Контроль за выполнением Программы осуществляет заместитель заведующего и заведующий ДОУ.

## 2.5. Система контроля

Цель: выявить эффективность процесса реализации Программы наставничества

Показатели и критерии оценивания эффективности процесса реализации Программы наставничества

Группа показателей	Показатель	Критерии оценивания	Методы сбора данных
Профессиональные компетенции воспитателя	Уровень владения методикой планирования ООД с учётом особенностей детей с ТНР	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Корректность постановки образовательных и коррекционных задач</li> <li>• Адекватность подбора методов и приёмов</li> <li>• Соответствие содержания ООД структуре речевого нарушения и индивидуальным возможностям воспитанников</li> </ul>	Наблюдение за подготовкой и проведением ООД  Оценка наставника
	Качество ведения специализированной документации	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Полнота и своевременность заполнения документов</li> <li>• Соответствие требованиям нормативных актов</li> <li>• Отсутствие ошибок и неточностей</li> </ul>	Анализ документации
	Умение интегрировать коррекционные	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Частота использования логопедических приёмов в</li> </ul>	Наблюдение за деятельностью

	технологии в образовательный процесс	режимных моментах • Разнообразие применяемых технологий • Целенаправленность их использования для закрепления речевых навыков	воспитателя
	Навыки взаимодействия с родителями по коррекционным вопросам	• Способность грамотно объяснять особенности развития ребёнка • Умение давать чёткие рекомендации • Конструктивность в обсуждении и проблем и путей их решения	Наблюдение за коммуникацией воспитателя с родителями Беседа с родителями и Анкетирование родителей
Личностное и профессиональное развитие воспитателя	Развитие навыков рефлексии и самообразования	• Регулярность анализа собственной педагогической деятельности • Инициативность в изучении новых методик	Самоанализ воспитателя  Собеседование с наставником
	Уровень профессиональной уверенности и мотивации	• Активность в профессиональном общении и обмене опытом	Представление опыта работы профессиональному сообществу
Взаимодействие в наставнической паре	Продуктивность совместной работы учителя-логопеда и воспитателя	• Согласованность действий в коррекционно-развивающем процессе • Частота и содержательность консультаций • Взаимная удовлетворённость участников пары результатами взаимодействия	Анкетирование наставника и наставляемого  Наблюдение за совместной деятельностью
	Степень самостоятельности воспитателя в выполнении профессиональных обязанностей	• Уменьшение количества обращений за помощью по типовым вопросам • Способность самостоятельно решать педагогические задачи • Качество подготовки и проведения ООД без прямой поддержки наставника	Наблюдение за работой воспитателя  Оценка наставника
Результаты коррекционно-развивающей работы с детьми с ТНР	Динамика развития в воспитанников	• Улучшение показателей по результатам мониторинга	Анализ мониторинга (карта развития обучающегося)
	Создание единой коррекционно-образовательной среды в группе	• Согласованность подходов в работе с детьми логопеда и воспитателя • Преемственность коррекционных воздействий в течение дня • Единство требований к речевому поведению воспитанников	Анализ тетради взаимосвязи учителя-логопеда с воспитателем Оценка РППС коррекционной направленности

### **3. Организационный раздел**

#### **3.1. Организационные основы наставничества**

Наставничество организуется на основании приказа заведующего МАДОУ. Руководство деятельностью наставников осуществляет куратор.

Заведующий ДОУ выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;

Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заведующим ДОУ.

Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого педагога, за которым он будет закреплен.

Замена наставника производится приказом заведующего ДОУ в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

#### **3.2. Требования к качествам педагога наставника**

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.

2. Знание особенностей своего дошкольного образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.

3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».

4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.

5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.

6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

#### **3.3. Распределение зон ответственности, прав и обязанностей участников наставнической пары**

Учитель- логопед (наставник)

Обязанности:

- Проводить первичную диагностику профессиональных затруднений воспитателя и составлять план наставничества с учётом выявленных дефицитов.
- Обучать воспитателя методикам планирования ООД с учётом структуры речевого нарушения и индивидуальных возможностей детей с ТНР.
- Консультировать по вопросам ведения специализированной документации группы компенсирующей направленности.
- Демонстрировать на практике применение логопедических и коррекционно- развивающих технологий, объяснять их суть и цели.
- Оказывать методическую помощь в подборе и адаптации дидактических материалов для работы с детьми с ТНР.

- Регулярно наблюдать за деятельностью воспитателя (посещать ООД, режимные моменты), давать конструктивную обратную связь.
- Согласовывать с воспитателем планы коррекционно-развивающей работы, обеспечивать преемственность воздействий в течение дня.
- Проводить совместные занятия и режимные моменты, моделируя эффективные педагогические приёмы.
- Корректировать план наставничества при необходимости, готовить отчёт о результатах работы пары.

#### Права:

- Запрашивать у администрации ДОУ ресурсы для реализации программы наставничества (методические материалы).
- Вносить предложения по корректировке плана наставничества и сроков его реализации.
- Обращаться к специалистам (психологу, методисту) за консультативной поддержкой в рамках наставнической деятельности.
- Получать обратную связь от воспитателя для оптимизации процесса наставничества.
- Участвовать в обсуждении и оценке результатов программы наставничества на уровне ДОУ.

#### Воспитатель (наставляемый)

##### Обязанности:

- Активно участвовать в программе наставничества, выполнять согласованный план профессионального развития.
- Посещать запланированные консультации, мастер-классы и совместные занятия с наставником.
- Применять на практике полученные знания и навыки в планировании и проведении ООД, ведении документации, организации коррекционной работы.
- Самостоятельно изучать рекомендованные наставником методические материалы, нормативные документы, современные подходы к работе с детьми с ТНР.
- Регулярно анализировать собственную педагогическую деятельность, фиксировать успехи и затруднения, обсуждать их с наставником.
- Включать в повседневную работу логопедические приёмы и технологии, рекомендованные наставником, закреплять речевые навыки детей в режимных моментах.
- Взаимодействовать с родителями воспитанников по вопросам коррекции речи, используя рекомендации наставника.
- Вести необходимую документацию группы компенсирующей направленности.
- Участвовать в итоговой оценке результатов наставничества, формулировать собственные выводы, дальнейшие планы.

##### Права:

- Получать своевременную и квалифицированную методическую поддержку от наставника.
- Запрашивать разъяснения по сложным вопросам организации коррекционно-развивающей работы с детьми с ТНР.
- Предлагать темы консультаций и формы взаимодействия, наиболее удобные для собственного профессионального роста.
- Использовать в работе предоставленные наставником методические материалы и рекомендации.
- Обращаться за дополнительной консультацией к другим специалистам ДОУ (психологу, методисту) при необходимости.
- Участвовать в обсуждении изменений в плане наставничества и сроках его реализации.

**План работы по реализации программы наставничества  
в МБДОУ – детском саду № 196**

наставническая пара: Колесникова Н.Г., учитель-логопед – Шмелёва И.А., воспитатель

Месяц	Содержание работы	Ответственные	Отметка о выполнении, корректировка
Сентябрь	Час общения «Расскажи о себе» установление доверительных отношений в паре.	Колесникова Н.Г. Шмелёва И.А.	
	Закрепление наставнических пар приказом руководителя	Бударкова С.В.	
	Изучение учебных программ и нормативных документов по организации учебно - воспитательного и коррекционного процесса.	Евдокимова Е.В. Колесникова Н.Г	
	Первичная диагностика профессиональных затруднений воспитателя.	Евдокимова Е.В. Колесникова Н.Г	
Октябрь	Ознакомление с ведением тетради взаимосвязи учителя-логопеда с воспитателем группы компенсирующей направленности для детей с ТНР.	Колесникова Н.Г	
	Подбор методической литературы в соответствии с возрастом детей группы.	Евдокимова Е.В. Колесникова Н.Г	
	Практикум по разработке планов воспитательной работы с учётом коррекционной направленности группы	Евдокимова Е.В. Колесникова Н.Г	
	Знакомство с проектом «Камешки Марблс»: актуальность, цель, задачи. Подготовка к реализации.	Колесникова Н.Г	
	Консультация по организации РППС в группе с учётом коррекционной направленности группы	Колесникова Н.Г	
Ноябрь	Методика организации режимных процессов с учётом коррекционных задач: совместная деятельность воспитателя и детей, самостоятельная деятельность детей.	Евдокимова Е.В. Колесникова Н.Г	
	Консультация «Современная НОД: структура, особенности проведения в соответствии с возрастом и речевыми нарушениями». Разработка технологической карты занятия.	Колесникова Н.Г	
	Посещение НОД наставника и их структурный анализ.	Евдокимова Е.В. Шмелёва И.А.	
	Круглый стол «Вопросы к наставнику» (обсуждение трудностей, обмен опытом).	Колесникова Н.Г. Шмелёва И.А.	

Декабрь	Мастер-класс: «Использование нейро технологий в образовательном процессе»	Колесникова Н.Г.	
	Консультация: «Преодоление сложных ситуаций в работе с родителями воспитанников»	Евдокимова Е.В. Колесникова Н.Г.	
	Посещение НОД наставляемого и их структурный анализ.	Евдокимова Е.В. Колесникова Н.Г.	
	Посещение режимных моментов, проводимых наставляемым и их структурный анализ.	Евдокимова Е.В. Колесникова Н.Г.	
	Знакомство с проектом «Бабушкино наследство для лесной красавицы»: актуальность, цель, задачи. Подготовка к реализации.	Колесникова Н.Г.	
Январь	Консультация «Оптимизация выбора форм, методов и средств обучения при организации различных видов деятельности детей»	Колесникова Н.Г.	
	Практическое занятие «Организация индивидуальной работы с детьми с ТНР по заданию учителя-логопеда, анализ, выявление трудностей».	Колесникова Н.Г.	
	Семинар-практикум по решению педагогических ситуаций.	Колесникова Н.Г.	
Февраль	Практикум «Консультативная работа педагога с родителями ребёнка с ОВЗ»	Колесникова Н.Г.	
	Знакомство с проектом «В мире добрых дел» (В.Осеева): актуальность, цель, задачи. Подготовка к реализации.	Колесникова Н.Г.	
	Психологический час «Как правильно отвечать на неудобные вопросы детей?»	Колесникова Н.Г.	
Март	Беседа «Здоровьесберегающие технологии в работе с дошкольниками»	Колесникова Н.Г.	
	Взаимопосещение НОД. Анализ проведенных мероприятий.	Колесникова Н.Г. Шмелёва И.А.	
Апрель	Совместная подготовка открытого занятия с детьми для родителей.	Колесникова Н.Г. Шмелёва И.А.	
	Знакомство с проектом «Особое детство»: актуальность, цель, задачи. Подготовка к реализации.	Колесникова Н.Г.	
Май	Консультация «Аттестация педагогических работников».	Колесникова Н.Г.	
	Анализ проведённых мероприятий, обмен опытом, корректировка планов.	Колесникова Н.Г. Шмелёва И.А.	
	Мониторинг достижений воспитанников.	Колесникова Н.Г. Шмелёва И.А.	
	Подготовка материалов к заключительному педагогическому совету.	Колесникова Н.Г. Шмелёва И.А.	