

Департамент образования Администрации города Екатеринбурга
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение - детский сад № 548

ИНН6664076495/КПП 667901001

ул. Инженерная, д.67-А, Екатеринбург, Свердловская область, 620010

тел.(343)258-36-74, 258-37-23 [e-mail: mdou548@eduekb.ru](mailto:mdou548@eduekb.ru)

Профессионального роста молодого специалиста

в должности «учитель-дефектолог»

Пермякова Виктория Сергеевна

на 2025-2026 учебный год

Составлена педагогом-наставником: Перминова Е.А.

Екатеринбург, 2025г.

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

В национальном проекте «Образование» - к 2024 году не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества. Кроме того, оно фигурирует не только в тесной связи со школьниками. В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество будет решаться задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого

специалиста. Необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. 3

В МБДОУ – детский сад №548 процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя. Важно создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста, его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

К условиям запуска Программы относится:

- Нормативно-правовое оформление наставнической программы;
- Информирование коллектива о подготовке программы;
- Формирование команды, назначение куратора, для реализации программы;
- Определение задач, форм наставничества, ожидаемые результаты;
- Определение необходимых ресурсов, внутренних и внешних.

Основание разработки программы

- Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации:
- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации- на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в- Российской Федерации».

Срок реализации программы

Данная программа наставничества МБДОУ – детский сад №548 рассчитана на 9 месяцев. Начало реализации программы наставничества с 01.09.2025 г., срок окончания 31.05 2026 года.

Система работы с молодым специалистом при организации наставничества:

1. Создание условий для адаптации педагога на рабочем месте.
2. Знакомство с нормативными и локальными актами.
3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
4. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей).
5. Оказание поддержки со стороны коллег.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «Учитель учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста.

Технологии, которые будут применяться в данной программе, подобраны исходя из практики работы педагогов детского сада с наставниками.

Применяемые в программе элементы технологий:

- традиционная модель наставничества,

- ситуационное наставничество,
- партнёрское,
- саморегулируемое наставничество,
- реверсивное,
- виртуальное,
- проектная.

Ожидаемые результаты Программы

Высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, организации; культурную жизнь образовательной

Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;

Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в лицее;

Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;

Наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации и компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

К наставнику предъявляются следующие требования:

- Знание образовательного законодательства и нормативных актов, регулирующих права и обязанности как молодых, так и вновь прибывших специалистов на данной должности.
- Разработка совместно с молодым специалистом плана его профессионального развития, учитывающего уровень его интеллектуальных способностей, педагогическую, методическую и профессиональную подготовку.
- Анализ деловых и моральных качеств молодого специалиста, его отношения к преподаванию, коллективу, ученикам и их родителям.
- Ознакомление молодого специалиста с детским садом, расположением учебных кабинетов и групп, служебных помещений.
- Введение в должность, включающее ознакомление с основными обязанностями, правилами внутреннего распорядка, охраны труда и техники безопасности.
- Контроль и оценка самостоятельного проведения учебных занятий и внеурочных мероприятий молодым специалистом.
- Совместная разработка плана профессионального роста.
- Постановка конкретных задач с указанием сроков их выполнения.
- Контроль за выполнением работы и оказание необходимой помощи.
- Оказание индивидуальной помощи в освоении педагогической профессии, практических приемов и способов проведения качественных занятий, выявление и совместное исправление ошибок.
- Личный пример для развития положительных качеств молодого специалиста, вовлечение в общественную жизнь коллектива, содействие расширению общекультурного и профессионального кругозора.

- Участие в обсуждении вопросов, касающихся педагогической и общественной деятельности молодого специалиста.
- Регулярные отчеты руководителю методического объединения о процессе адаптации и результатах работы молодого специалиста.
- Подведение итогов профессиональной адаптации с рекомендациями по дальнейшей работе.

Требования к молодому специалисту:

- Изучение нормативных документов, регламентирующих его деятельность, структуру и штатное расписание детского сада, особенности ее работы и должностные обязанности.
- Своевременное выполнение плана профессионального становления.
- Постоянное совершенствование профессиональных навыков и освоение практических приемов.
- Обучение передовым методам и формам работы у наставника и построение конструктивных взаимоотношений с ним.
- Повышение общеобразовательного и культурного уровня.
- Регулярная отчетность о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами включают: консультации, беседы, семинары-практикумы, тренинги, тематические педсоветы и семинары, методические консультации, анкетирование и тестирование, а также прохождение курсов повышения квалификации.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Цели реализации программы наставничества молодого специалиста «Учитель - учитель»

Цель - разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в детском саду.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога/учителя.

2.2. Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста «Учитель - учитель»

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

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

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

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста.

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

Планируемые результаты:

- подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя;
- совершенствование системы методической работы;
- повышение качества образования.

Индикативные показатели:

- умение планировать учебную деятельность на основе творческого- поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения нетрадиционных занятий;
- умение работать с группой на основе изучения личности;
- овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
- становление молодого учителя как учителя-профессионала;-
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.-

2.3.Основные направления работы по реализации программы

План работы информационно-методического центра включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;

- проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми- специалистами;
- оказание практической помощи по планированию и проведению занятий;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности- молодых специалистов,

систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

Этапы реализации Программы:

- 1 этап – диагностический
- 2 этап – практический
- 3 этап – аналитический

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодых педагогов; разработка основных направлений работы с молодыми педагогами.

Содержание этапа: Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

- педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку;
- педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы;
- педагоги со слабо развитой мотивацией труда.

В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Практический

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающего педагога;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагога в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Оказание методической помощи опытным педагогом начинающему;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;

- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Аналитический.

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста молодого педагога;
- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

План работы на 2025-2026 учебный год

Месяц	СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ	ЦЕЛЬ	ФОРМА ПРОВЕДЕНИЯ
Сентябрь	• Изучение нормативно-правовой документации. • Содействие в разработке и написании перспективно-тематического планирования. • Составление документации учителя-дефектолога. • Организация первичной диагностики. • Содействие в организации предметно пространственной среды. • Консультации по запросу молодого специалиста.	• Оказать помощь по организации качественной работы с документацией. • Оказать помощь по организации работы с разновозрастной группой. • Показать практический материал, разработки к занятиям. • Познакомить с правилами, приемами работы с детьми во время проведения диагностического обследования.	• Консультация. • Беседа. • Показ ведения документации учителя-дефектолога. • Показ пособий к проведению занятий, дидактических игр • Показ обследования ребенка.

Октябрь	• Анализ рабочей программы и документации учителя-дефектолога: - изучение целей и задач годового плана; -структура комплексно-тематического планирования • Консультации по запросу молодого специалиста. • Консультация «Использование здоровьесберегающих технологий на всех этапах коррекционной работы»	• Оказать помощь в освещении вопросов организации работы учителя -дефектолога в средней и разновозрастной группе с детьми с ЗПР. • Оказать помощь по составлению и проведению занятий.	• Консультация, оказание помощи в подборке наглядного материала и ответы на интересующие вопросы • Беседа. • Практикум.
---	--	---	---

Ноябрь	• Изучение психофизиологических особенностей детей с интеллектуальными нарушениями. • Изучение психофизиологических особенностей детей с ЗПР • Изучение и внедрение коррекционных и здоровьесберегающих технологий в работу учителя-дефектолога. - посещение занятий коллег, с целью перенять педагогический опыт. - составление конспектов. - создание развивающей среды.	• Проанализировать навыки ведения фронтальных (подгрупповых) занятий. • Оказать помощь по составлению и проведению занятий.	• Беседа (анализ). • Консультация, оказание помощи в подборке наглядного материала и ответы на интересующие вопросы. Практикум
---------------	---	--	--

Декабрь	- Внедрение коррекционных методов и приемов в режимные моменты. Создание развивающей среды. - Посещение наставников занятий с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.	- Проанализировать навыки ведения занятий. - Рекомендовать методические приемы и методы в работе со специалистами	- Посещение занятий молодого специалиста. Обсуждение. - Консультация и ответы на интересующие вопросы. - Оказания помощи, контроль.
Январь	- Посещение индивидуально-подгрупповых занятий. - Консультация: «Создание предметно развивающей среды в кабинете, - Рекомендации: значение индивидуально дифференцированного подхода к детям в процессе коррекционных занятий. Презентация различных развивающих игр. - Наблюдение за индивидуальной работой с детьми в процессе занятий.	- Проанализировать навыки ведения индивидуально-подгрупповых занятий. - Оказать помощь в правильном выборе приемов постановки шипящих звуков	- Беседа (анализ) - Консультация. - Показ пособий. - Практикум - Беседа (анализ)

Февраль	• Выявление основных проблем в педагогической деятельности молодого специалиста. • Консультирование по коррекционной работе. • Рекомендации по проведению коррекционных занятий. • Посещение индивидуально-подгрупповых занятий.	• Проанализировать навыки ведения • индивидуально-подгрупповых занятий . • Развивать профессиональные умения и навыки молодого специалиста.	• Консультация и решение выхода из этих проблем. • Проведение молодым специалистом дидактических игр. • Оказание помощи молодому специалисту в проведении коррекционно-развивающих игр. • Консультация и ответы на интересующие вопросы.
Март	• Консультация «Использование ИКТ в работе с детьми по коррекции психических процессов» • Наблюдение за молодым специалистом во время общения с родителями воспитанников. • Посещение индивидуально-подгрупповых занятий.	• Оказать помощь в правильном выборе компьютерных игр по коррекции психических процессов. • Оказать помощь в правильном выборе приемов работы. • Рекомендовать методические приемы и методы в работе с родителями.	• Посещение занятий молодого специалиста. Обсуждение. • Наблюдение за молодым специалистом при проведении обследования детей, заполнения соответствующей документации. • Разработка и описание интересных занятий самим молодым специалистом.

Апрель	• Консультации по запросу молодого специалиста. • Проведение итогового занятия молодого специалиста. •	• Оказать помощь в правильном выборе • Оказать помощь при составлении итогового занятия.	• Консультация. • Просмотр и анализ итогового занятия начинающего учителя – логопеда.
Май	• Организация диагностики детей • Подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста. Обсуждение итогов и плана работы на следующий учебный год. Самоанализ молодого специалиста. • Отчет и заключение наставника с оценкой о проделанной работе. •	• Оказать помощь в правильном выборе наглядного материала. • Познакомить с правилами, приемами работы с детьми во время проведения диагностического обследования. Проведение итоговой оценки работы молодого специалиста Планирование дальнейшего развития: Обсуждение дальнейших шагов в профессиональном развитии.	• Консультация. • Беседа (анализ). • Анализ работы за год. • Отчет о проделанной работе за год