


	<p>«Утверждаю» Директор МБОУ СШ№12 — И.Н.Джафарова. 2023 гг.</p> <p>« 04 » _____</p> 
--	--

Персонализированная программа наставничества «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

Наставляемый: **Кондратьева Алла Романовна,**

учитель -дефектолог, (1-4 классы) молодой специалист, 2023 г

Наставник: **Гайнуллина Снежана Анатольевна,** учитель-дефектолог.

- Стаж работы - 26 лет

на 2023/2024 учебный год

Срок реализации: 3 года

Содержание программы

I. Пояснительная записка.....	3-5
1.1 Актуальность разработки программы наставничества	3
2. Цель и задачи программы наставничества.....	4
3. Срок реализации программы.....	4
4. Применяемые формы наставничества и технологии.....	4
5. Основные виды деятельности	4
6. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми.....	5
7. Принципы наставничества.....	5
II. Ожидаемые результаты работы программ наставничества.....	5
III. Содержание программы	5-7
3.1 Основные участники программы и их функции.....	5-6
3.2 Механизм управления программой наставничества.....	6-7
3.1 Организация контроля и оценки.....	7
IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год.....	7-8

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Персонализированная программа наставничества МБОУ СШ№12 создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- 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».

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальности, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МБОУ СШ№12»

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ СШ№12

будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в МБОУ СШ№12 получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать ,имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Персонализированная программа наставничества МБОУ СШ№12 отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

1 Выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;

2.Оказать помощь в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;

3. Формировать потребность Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
4. Ориентировать Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

Срок реализации программы 3 года.

Далее проводится корректировка индивидуальных занятий на второй и третий год работы, в зависимости от нагрузки и классов в которых будет работать молодой специалист.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2023 г., срок окончания 1.09 2026 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей ОУ, целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а так же выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации

2-й этап – основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

Принципы наставничества

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.)

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Основные участники программы и их функции.

Наставляемые: Кандратьева Алла Романовна, учитель-дефектолог, (1-4 классы) молодой специалист, 2023 г

Испытывающий трудности с организацией учебного процесса.

**Наставник: Гайнуллина Снежана Анатольевна, учитель-дефектолог
Стаж работы - 26 лет**

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к наставляемому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения

3.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

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 продолжается на протяжении 3 лет.

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

3.3. Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;

**ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД
Молодой специалист ПЕРВОГО года работы**

Задачи:

1. Оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации коррекционно-образовательной деятельности;
2. Изучение нормативно-правовой документации;
3. Помощь в ведении документации учителя-дефектолога (перспективный и календарный план коррекционно-образовательной работы, план по самообразованию и т. д.);
4. Формы и методы работы учителя-дефектолога с детьми с задержкой психического развития, с детьми УО
5. Механизм использования дидактического и наглядного материала;
6. Разработка и написание календарно-тематического планирования.
7. Помощь в постановке целей и задач дефектологических занятий;
8. Использование коррекционных и здоровьесберегающих технологий во время занятий;
9. Помощь педагогу преодолеть стеснение при взаимодействии с родителями, детьми, коллегами;
10. Вселить педагогический оптимизм в период профессиональной деятельности.

Формы работы:

- беседы; дискуссии;
- методические консультации;
- взаимопосещения групповых и индивидуальных занятий;
- мастер – классы;
- участие в разных мероприятиях.

№	Содержание работы	Сроки проведения	Метод работы
1.	1. Изучение нормативно-правовой документации; 2. Оказание помощи в организации работы с документацией; 3. Структура перспективно-календарного планирования. 4. Помощь в организации диагностики детей с ЗПР, УО в начале учебного года. Составление и написание дефектологического представления. 5. Подготовка альбома по диагностике.	Сентябрь В течение года	Консультация и ответы на интересующие вопросы. Оказание помощи. Знакомство с основными документами.
2.	1. Оказание помощи в разработке рабочей программы педагога. - изучение целей и задач годового плана;	Октябрь	Консультация, оказание помощи в подборке наглядного материала и ответы на интересующие вопросы.

	<p>- структура комплексно-тематического планирования</p> <p>2. Анализ рабочей программы и документации учителя-дефектолога.</p> <p>3. Консультации по запросу молодого специалиста.</p> <p>4. Консультация «Использование здоровьесберегающих технологий на всех этапах коррекционной работы»</p>		
3.	<p>1. Изучение психо-физиологических особенностей детей с интеллектуальными нарушениями.</p> <p>2 Изучение психо-физиологических особенностей детей с ЗПР</p> <p>- изучение и внедрение коррекционных и здоровьесберегающих технологий в работу учителя-дефектолога.</p> <p>- посещение занятий коллег, с целью перенять педагогический опыт.</p> <p>- составление конспектов.</p> <p>- создание развивающей среды.</p>	Ноябрь	<p>Посещение молодым специалистом образовательной деятельности и режимных моментов у наставника.</p> <p>Помощь в составлении конспектов занятий.</p> <p>Контроль. Подведение итогов.</p> <p>Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме.</p>
4.	<p>1. Внедрение коррекционных методов и приемов в режимные моменты.</p> <p>2. Создание развивающей среды.</p> <p>3. Посещение наставников занятий с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.</p> <p>4. Посещение МО педагогов-сопровождения.</p>	В течение года	<p>Посещение занятий молодого специалиста.</p> <p>Обсуждение.</p> <p>Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p> <p>Оказания помощи, контроль.</p>
5.	<p>1. Проведение организованной образовательной деятельности и режимных моментов молодым специалистом.</p> <p>2. Использование образовательных технологий в коррекционно-развивающем процессе.</p> <p>3. Беседа «Как провести эффективное занятие».</p>	Декабрь	<p>Посещение занятий молодого специалиста.</p> <p>Обсуждение. Помощь</p>
6.	<p>1. Посещение наставником коррекционных занятий с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.</p> <p>2. Организация индивидуальной работы с детьми.</p> <p>3. Роль коррекционно-развивающих игр в развитии школьников с ЗПР, УО (ИН)</p> <p>4. Создание развивающей среды.</p>	Январь	<p>Посещение занятий молодого специалиста.</p> <p>Обсуждение.</p> <p>Консультации наставника, наблюдение за работой молодого специалиста - совместная игровая деятельность.</p> <p>Помощь в создании</p>

	5. Консультация по оформлению документации на детей, направленных на ПМПК		коррекционно-развивающей среды.
7.	1. Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. 2. Консультирование по коррекционной работе. 3. Рекомендации по проведению коррекционных занятий.	Февраль	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.
8.	1. Организация диагностики детей 2. Посещение индивидуально-подгрупповых занятий. 3. Консультация по теме «Использование современных образовательных технологий в коррекционно-развивающем процессе».	Март	Посещение занятий молодого специалиста. Обсуждение. Наблюдение за молодым специалистом при проведении обследования детей, заполнения соответствующей документации. Разработка и описание интересных занятий силами самим молодым специалистом.
9.	1. Использование в работе ИКТ. 2. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности. 3. Консультирование по коррекционной работе. 4. Работа с родителями. 5. Консультации по запросу молодого специалиста.	Апрель	Консультация, использование презентации в работе с детьми и родителями. Оказания помощи, контроль. Консультация и ответы на интересующие вопросы.
10.	1. Подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста. 2. Составление и разработка перспективного планирования работы на следующий учебный год. 3. Отчет и заключение наставника с оценкой о проделанной работе. 4. Копилка интересных занятий.	Май	Проверка эффективной работы молодого специалиста. Самоанализ молодого специалиста. Консультация и ответы на интересующие вопросы. Отчет и заключение наставника с оценкой о проделанной работе.