

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Белебеевская коррекционная школа для слабовидящих обучающихся**

Принято
на педагогическом совете
протокол от 18.11.2022 г.

Утверждаю
Директор ГБОУ Белебеевская КШ
для слабовидящих обучающихся
_____ А. В. Игнатьева
«18» _____ 2022 г.



Приказ от 18.11.22 № 196

**Персонализированная программа наставничества
«Учитель - воспитатель»**

Содержание

Пояснительная записка

- 1. Общие положения**
- 2. Организация наставничества**
- 3. Организация контроля и оценки**
- 4. Индивидуальный образовательный маршрут**

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 образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современному образованию нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. 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. Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо 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.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

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

Основные принципы организации наставничества:

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
- личной примерности наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению подшефного;
- согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы структурного подразделения;
- направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

Параметры реализации программы

Программа «Наставничество» должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство,
- профессиональное самоопределение,

- творческая самореализация,
- проектирование профессиональной карьеры,
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества «опытный специалист-молодой педагог» разработана на базе ГБОУ Белебеевская КШ для слабовидящих обучающихся в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также приказом Министерства образования от 14 сентября 2022 года № 2273 «О наставничестве педагогических работников образовательных организаций, приказа ГБОУ Белебеевская КШ для слабовидящих обучающихся «О реализации системы наставничества педагогических работников», положения о системе наставничества педагогических работников ГБОУ Белебеевская КШ для слабовидящих обучающихся.

1. Общие положения

1.1. Терминология

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, восполняя тем самым свои профессиональные дефициты.

Куратор – сотрудник ГБОУ Белебеевская КШ для слабовидящих обучающихся, который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 3 лет), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.2. Цель и задачи модели наставничества

Цель системы наставничества педагогических работников в ГБОУ Белебеевская КШ для слабовидящих обучающихся – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в учреждении, способствующей непрерывному профессиональному росту, самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых специалистов в педагогической профессии.

Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в учреждении психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных

информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом образовательной организации, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

Сроки реализации программы: от трех месяцев до 3 лет.

1.3. Организационные основы наставничества

1. Наставничество организуется на основании приказа директора учреждения.

2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора, куратор.

3. Деятельность наставника регламентируется Положением о наставничестве.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого 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, обучающимся 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; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности учреждения 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.

1.3. 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.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

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

- администрация организации - участников;

- наставники - участники программы.

Формы взаимодействия	Цель
Учитель - учитель	- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию основных общеобразовательных программ – образовательных программ дошкольного образования в соответствии с утвержденной рабочей программой; - соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики; - уважать честь и достоинство обучающихся и других участников

	образовательных отношений; - развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни; - применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания; - учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями; - организация работы по развитию творческих способностей обучающихся, применение их в образовательной среде; - повышение результативности внеурочной деятельности при обучении детей с ОВЗ; - цифровые образовательные ресурсы в начальной школе; - проблемное целеполагание на уроках, использование метода проектов на уроках, ИКТ; - повышение компетентности учителя в условиях реализации ФГОС НОО; - изучение вопроса «Психолого- педагогические особенности учащихся разных возрастов»; - формы и методы сотрудничества с обучающимися; - урегулирование конфликтных ситуаций.
Учитель - воспитатель	- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию основных общеобразовательных программ – образовательных программ дошкольного образования в соответствии с утвержденной рабочей программой; - соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики; - уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений; - развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни; - применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания; - учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями; – осуществление деятельности по воспитанию детей в группах продленного дня; – содействует созданию благоприятных условий для индивидуального развития и нравственного формирования личности обучающихся, воспитанников, вносит необходимые коррективы в систему их воспитания; – осуществляет изучение личности обучающихся, их склонностей, интересов, содействует росту познавательной мотивации и становлению

	их учебной самостоятельности, формированию компетентностей; - организация подготовки домашних заданий; – создание благоприятной микросреды и морально-психологического климата для каждого обучающегося, воспитанника; – способствование развитию общения обучающихся, воспитанников; – помощь обучающемуся, воспитаннику в решении проблем, возникающих в общении с товарищами, учителями, родителями (лицами, их заменяющими); – осуществление помощи обучающимся, воспитанникам в учебной деятельности, способствование обеспечению уровня их подготовки соответствующего требованиям государственного образовательного стандарта, государственным образовательным требованиям; – содействие получению дополнительного образования обучающимися, воспитанниками через систему кружков, клубов, секций, объединений, организуемых в организациях, по месту жительства; – в соответствии с индивидуальными и возрастными интересами обучающихся, воспитанников совершенствует жизнедеятельность коллектива обучающихся, воспитанников; – соблюдение права и свободы обучающихся, воспитанников, несет ответственность за их жизнь, здоровье и безопасность в период образовательного процесса; – наблюдение (мониторинг) за здоровьем воспитанников; – составление плана (программы) воспитательной работы с группой обучающихся, воспитанников; – ведение активной пропаганды здорового образа жизни.
--	--

1.3. Виды контроля работы молодого специалиста.

В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в учреждении. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится обзорный контроль. Он проводится путем посещения всех уроков, занятий и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога. Затем в течение первого года работы проводится предупредительный контроль. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

Повторный контроль позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

На второй год работы молодой специалист ставится на персональный контроль, который позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени.

На третий год работы целесообразно проведение фронтального контроля, при котором проверяются знания, умения и навыки учащихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.).

Ожидаемые результаты:

- адаптация начинающих педагогов в учреждении и, как результат, закрепление молодых специалистов в школе;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышению профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечению непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствованию методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

2. Организация наставничества

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие

функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа в соответствии с этапами становления молодого учителя:

- адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Этап 1 (первый год).

Адаптация молодого специалиста.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью ГБОУ Белебеевская КШ для слабовидящих обучающихся и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план работы для молодого специалиста (на 3 месяца – с августа по октябрь).

Мероприятия по адаптации проводятся в первые 3 месяца работы молодого специалиста. Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1. Подготовительная часть перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:

- убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;
- подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы;
- составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

2. Основная часть предполагает введение в должность – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе:

Беседа может проводиться по следующим вопросам:

- история учреждения и его развитие;
- администрация (должность, Ф.И.О., телефоны, кабинет);
- наиболее важные документы учреждения, например Устав, Программа развития и т.д.;
- политика в области работы с родителями;
- содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;
- техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).

Затем наставник представляет молодого педагога коллегам и знакомит его с учреждением.

Ознакомление молодого педагога с учреждением проводится по следующему алгоритму:

- вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;
- ознакомить с правилами внутреннего распорядка;
- обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в данном учреждении;
- провести инструктаж по оказанию неотложной помощи;
- ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;
- ознакомить с требованиями к внешнему виду;
- ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания кабинета;

- предоставить информацию личного плана: местонахождение столовой, туалетов, места для отдыха ит.д.;
- предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором молодой и вновь прибывший педагог будет работать;
- объяснить, как действует административно-хозяйственная, библиотечно-информационная и социально-психологическая системы учреждения.

Существующие правила и процедуры:

- ознакомить с требованиями и стандартами образования;
- ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;
- ознакомить с контактными лицами вне учреждения;
- ознакомить с кабинетом (рабочий стол, оснащение, места хранения рабочих материалов, методической литературы), объяснить особенности использования ТСО, персонального компьютера и возможностей локальной сети учреждения (диски и хранящаяся на них информация, директории общего пользования и т.д.), проконсультировать по пользованию конкретными программными продуктами.

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется зам. директора, куратором.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- анкета, заполненная молодым специалистом;
- отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста;
- индивидуальный план адаптации молодого специалиста;

Зам. директора совместно с наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития.

Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки могут быть приглашены молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста;
- при необходимости вносит изменения в процесс кураторства.
- знакомит с заключением об адаптации.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

Этап 2 (первый-второй год). Профессиональное развитие молодого специалиста

Цель этапа – проанализировать компетенцию молодого и вновь прибывшего педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым и вновь прибывшим педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого и вновь прибывшего педагога

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с ноября по май.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

- самообучение;
- наставничество;
- участие в молодежных профессиональных конкурсах;
- участие в мероприятиях, организованных в ГБОУ Белебеевская КШ для слабовидящих обучающихся

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем

за одну неделю до окончания данного этапа.

Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- отзыв наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста;
- индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом)

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста. В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста.
- знакомит с заключением о профессиональном развитии.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

Этап 3 (второй - третий год). Развитие потенциала молодого специалиста

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в учреждении.

Наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе наставника или самого специалиста.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- обучение;
- самообучение;
- участие в конкурсах молодежных разработок;
- участие в мероприятиях, организованных учреждением.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа.

Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется зам. директора.

На процедуру оценки представляется индивидуальный план развития молодого специалиста (с отметкой о выполнении). Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста. В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит зам. директора, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает возможные перспективы развития специалиста;
- знакомит с заключением о развитии потенциала.

Все материалы, представленные на оценку и ее результаты в течение трех дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником в течение 10 дней сдает заместителю директора следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником
- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и

отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается эффективной, если:

- молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;
- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне.

3. Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет зам. директора, куратор.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в квартал по итогам ДМО, ШМО, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых.

Приложение 1

ГБОУ Белебеевская коррекционная школа для слабовидящих обучающихся

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ

ФИО воспитателя Черепихина Аделя Сергеевна

Должность воспитатель в группе продлённого дня

2022 – 2023 г.

Цель ИОМ: оказание практической помощи молодому педагогу в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение его педагогического мастерства.

Задачи работы:

1. Способствовать адаптации педагога в коллективе.
2. Научить применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения.
3. Сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.
4. Способствовать мотивации к дальнейшему профессиональному росту.

Выбор формы работы начинаются с вводного анкетирования и беседы, где педагог указывает свои трудности, проблемы в работе. По итогам анкетирования определяется совместный план работы начинающего педагога с наставником.

Формы работы и методы взаимодействия:

- анкетирование, тестирование;
- беседы;
- участие работы в творческих группах;
- собеседования;
- деловые и развивающие игры;
- мастер-классы;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение и анализ занятий;
- РМО, МО (посещение, выступления)
- участие в разных мероприятиях УДО;
- участие в конкурсах;
- разработка и презентация моделей занятий;
- прохождение курсов, посещение семинаров.

ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА ПЕДАГОГА

Ф.И.О.	Черепяхина Аделя Сергеевна
Дата рождения	
Занимаемая должность	Воспитатель в группе продлённого дня
Сведения об образовании	1. ГБПОУ Белебеевский Гумманитарно- технический колледж г. Белебей, Диплом о среднем профессиональном образовании. Квалификация: учитель начальных классов от 30 июля 2021г. №3112827 2. Институт дополнительного образования, Диплом о профессиональной переподготовке г. Уфа. Квалификация «педагог – дефектолог» от 18 августа 2022г. №22-119-ПУ - 02
Дата прохождения аттестации	-
Квалификационная категория	-
Общий стаж работы	С 1 сентября 2022г.

Педагогический стаж	-
Награды, звания, даты награждения	-
Тема самообразования	Художественно – эстетическое воспитание учащихся средствами фольклора
Контакты (телефон)	8(996) 401-00-67
Контакты (электронный адрес)	adelkady@mail.ru

План реализации программы наставничества

Месяц	Содержание работы	Метод работы
Ноябрь	1. Диагностика умений и навыков молодого специалиста. 2. Оформление документации воспитателя ДОУ в соответствии с ФГОС. 3. Планирование образовательного процесса в рамках условия введения ФГОС ДО	Анкетирование. Консультация и ответы на интересующие вопросы. Проверка документации.
Ноябрь	1. Выбор темы по самообразованию. 2. Ознакомление с нормативно - правовой базой. 3. Мониторинг	Консультация, оказание помощи и ответы на интересующие вопросы. Подбор методической литературы по теме самообразования Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. Помощь в проведении мониторинга
Ноябрь	1. Методика проведения детских праздников. 2. Планирование работы с родителями, нетрадиционные формы взаимодействия. 3. Оформление наглядной информации для родителей.	Помощь в подготовке и организации осеннего праздника. Наблюдение за наставником в роли ведущей. Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей.
Декабрь	1. Изучение методики проведения ООД, совместная разработка конспектов ООД в младше - средней группе. 2. Беседа «Как провести эффективное занятие».	Посещение занятий молодого специалиста. Обсуждение. Помощь. Секреты мастерства
Январь	1. Организация индивидуальной работы с детьми. 2. Роль игры в развитии дошкольников	Помощь в составлении плана индивидуальной работы с детьми. Консультации наставника, наблюдение за работой молодого специалиста - совместная игровая деятельность.
Февраль	1. Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. 2. Использование современных здоровьесберегающих технологий.	Консультация и решения выхода из этих проблем. Консультация и ответы на интересующие вопросы.
Март	1. Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом.	Обсуждение. Консультация, использование презентаций в работе с детьми и

	2. Использование в работе ИКТ.	родителями.
Апрель	1. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности. 2. Подготовка к мониторингу развития детей.	Обсуждение и консультирование молодого педагога по этой теме. Оказание помощи. Контроль.
Май	1. Подготовка к летне-оздоровительному периоду. 2. Подведение итогов работы.	Консультация и ответы на интересующие вопросы. Анализ проделанной работы за учебный год, пожелания на будущее.

Ожидаемые результаты

Ожидаемые результаты:

- быстрая адаптация молодого педагога в коллективе;
- формировании практических навыков, необходимых для педагогической работы;
- выработке умений применять теоретические знания на практике;
- умение использовать современные информационные ресурсы и дальнейшее освоение разнообразных современных технологий;
- мотивация на дальнейшее педагогическое самообразование

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Рефлексивный самоанализ деятельности молодого специалиста 2022- 2023 учебный год

Экспертная деятельность, как личный вклад в повышение качества образования

№	Мероприятие	Дата	Уровень (школьный/муниципальный/региональный)	Результат

Результаты внеурочной деятельности по предметам (олимпиады, конкурсы, научно-практические конференции, внеклассные мероприятия, соревнования, фестивали...)

Вид/форма внеурочной деятельности	Название мероприятия	Дата	т учащихся(кол-во)

Функциональная грамотность

Направление ФГ	Количество учащихся, участвующих в диагностике	С заданиями не справились(%)	Преодолели минимальную границу (%)	Выполнили задания на высоком уровне (%)

