

*Муниципальное бюджетное учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи
«Образовательный центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»
Залегощенского района Орловской области.*

303560, Орловская область, пгт Залегощь, ул. М. Горького, 26
тел/факс 8 (48648) 2-26-94 zalppms@yandex.ru

Утверждаю
Директор МБУ «ОЦППМСП»
_____ Черепанова Т.В.
6.09.2022г

Программа наставничества
«Профессиональное становление коррекционного педагога».

Составитель: учитель-дефектолог
Позднякова И.А.
Программа рассмотрена на
педагогическом совете МБУ «ОЦППМСП»
Залегощенского района Орловской области
протокол пед.совета
№1 от 6.09.2022г

п.Залегощь, 2022г

Содержание

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка.....	5
3. Цели и задачи, ожидаемые результаты реализации программы наставничества.....	5
4.Содержание программы.....	6
4.1. Этапы реализации программы.....	8
4.2. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым специалистом.....	10
5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества..	11
6. Список литературы	13
Приложение 1. Перспективный план работы педагога наставника с молодым специалистом.....	15
Приложение 2. Примерный индивидуальный план профессионального становления молодого специалиста.....	19
Приложение 3. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога.....	23
Приложение 4. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы.....	24
Приложение 5. Анкеты для молодого специалиста.....	26
Приложение 6. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога...	28
Приложение 7. Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за год.....	31

2. Паспорт программы:

Название программы	Программа наставничества «Профессиональное становление коррекционного педагога».
Нормативная база	Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145, иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты ОО, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников.
Материально-техническая оснащённость организации	При реализации программы наставничества используется материально-техническая база МБУ «ОЦППМСП» Залегощенского района Орловской области: -кабинеты, - ПК и другая техника; - методические пособия.
Авторы	учитель-дефектолог МБУ «ОЦППМСП» Залегощенского района Орловской области Позднякова Ирина Анатольевна
Организация исполнитель	Муниципальное бюджетное учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Образовательный центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» Залегощенского района Орловской области.
Целевая аудитория (требования к специалистам)	учитель-дефектолог, учитель-логопед, олигофренопедагог, педагог-психолог, социальный педагог и другие педагоги осуществляющие психолого-педагогическое и социальное сопровождение детей в ОО со стажем работы по должности менее 3х лет (только окончившие ВУЗ или прошедшие профессиональную переподготовку).
Форма наставничества	«Наставник – наставляемый»
Ролевая модель	«Педагог-педагог»
Срок реализации	1 год
Этапы реализации	1 этап – адаптационно-диагностический (сентябрь), 2 этап – основной (практический) (октябрь – апрель), 3 этап – аналитический (контрольно-оценочный) (май)

Цель	Целью внедрения программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки для педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодому педагогу. 2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями. 3. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня. 4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога. 5. Позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. 2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). 3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. 4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

2. Пояснительная записка

Программа наставничества, разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной образовательной организации нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации. Данная программа актуальна для образовательных организаций, так как в школах всегда найдутся работающие специалисты, только закончившие ВУЗ и прошедшие профессиональную переподготовку.

Целевая аудитория: учитель-дефектолог, учитель-логопед, олигофренопедагог, педагог-психолог, социальный педагог и другие педагоги, осуществляющие психолого-педагогическое и социальное сопровождение детей в ОО со стажем работы по должности менее 3х лет.

Срок реализации программы: 1 год

3. Цель и задачи, ожидаемые результаты реализации программы наставничества.

Цель программы: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки для педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодому педагогу.
2. Стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
5. Позволит решить задачу адаптации педагогов на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Ожидаемые результаты:

1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями).
3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых специалистов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Главным результатом становления молодого педагога следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

4. Содержание программы

Программа, разработанная на основе программно-целевого метода, представляет собой комплекс различных мероприятий, направленных на повышение профессионального мастерства молодых коррекционных педагогов, работающих в образовательных организациях от 1 года до 3-х лет.

Приоритетные направления реализации программы:

1. Повышение профессионального мастерства молодого специалиста в моделировании образовательного процесса с использованием традиционных и современных методов работы.
2. Формирование навыка ведения педагогической документации.
3. Изучение нормативных актов и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию образовательного процесса.
4. Развитие профессиональной компетенции.
5. Изучение уровня профессиональной подготовки молодого специалиста и анализ результатов работы наставничества.

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;

- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Система работы с молодым специалистом.

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.



При организации наставничества процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия:

<i>субъект взаимодействия</i>	<i>Содержание взаимодействия</i>
Наставник – молодой специалист	1. Создание условий для адаптации МС на работе. 2. Знакомство с нормативными и локальными актами. 3. Обеспечение необходимыми методическими материалами, литературой.
МС–обучающиеся – родители (законные представители)	1. Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и родителей (законных представителей). 2. Педагогическое просвещение родителей.
МС – коллеги	1. Оказание поддержки со стороны коллег.

Условия эффективности:

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов.
2. Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога.
3. Сочетание теоретических и практических форм работы.
4. Анализ результатов работы.
5. Своевременное обеспечение молодого специалиста педагогической и учебно-методической информацией.

4.1. Этапы реализации программы

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1 этап. Адаптационный (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 детей с ОВЗ);
- наличие опыта практической работы с детьми с ОВЗ;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы: опрос;

- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса.

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы: 1) педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку; 2) педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы; 3) педагоги со слабо развитой мотивацией труда. В зависимости от полученных данных, педагог наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов мониторинга в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2-й этап – основной (практический).

Наставник разрабатывает и реализует план профессионального становления, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

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-й этап – Аналитический (контрольно-оценочный).

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Показателями и критериями оценки результативности наставничества будет успешная аттестация на 1 категорию молодого специалиста через год. Промежуточные результаты работы молодого специалиста будут рассматриваться на заседании методического объединения педагогов в конце каждого полугодия по результатам отчета наставника.

По результатам опроса в рамках мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Задачи этапа: проведение мониторинга и оценки качества процесса реализации программы, подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Проведение мониторинга на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар "наставник-наставляемый".
- 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.

4.2. Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом.

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодого педагога, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Формы работы		
Областной и районный уровень	Районный уровень и уровень образовательной организации	Департамент образования и науки Орловской области
1. Курсы повышения квалификации. 2. Окружные методические объединения. 3. Областные семинары, конференции. 4. Вебинары. 5. Конкурсы профессионального мастерства. 6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс педагога наставника. 8. Взаимопосещения, открытые просмотры. 9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Диссеминация опыта. 11. Деловая игра. 12. Круглый стол. 13. Конкурс профессионального мастерства.	1. Аттестация

5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов: - оценка качества процесса реализации программы наставничества;

-оценка мотивационно-личностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник - наставляемый". Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества;

2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

1. Сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

2. Обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;

3. Контроль хода программы наставничества;

4.Описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

5. Определение условий эффективной программы наставничества;

6.Контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны,

изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества. (Приложение № 5, №6)

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно - личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник- наставляемый". (Приложение №3, №4, №7)

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник- наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

6. Список литературы

Быстрова, Т.Б. Пути преодоления формализма в процессе реализации программы наставничества в системе СПО [Электронный ресурс] / Т. Б. Быстрова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.56-60.

Волкова, Н.А. Наставничество в школе как ресурсная среда для развития компетенций обучающихся [Электронный ресурс] / Н. А. Волкова, И. В. Сычева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.18-21.

Гафнер, Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю. А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.71-74.

Еникеева, Г.С. Наставничество как инструмент синхронизации системы подготовки кадров в СПО и кадровых потребностей экономики региона [Электронный ресурс] / Г. С. Еникеева, Т. М. Соболева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.52-55.

Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022. - №2. - С.14-22.

Забгаева, Т.В. Формирование и развитие системы наставничества в СПО [Электронный ресурс] / Т. В. Забгаева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.48-51.

Златин, Н.А. Форма наставничества «студент-ученик» [Электронный ресурс] / Н. А. Златин, А. К. Бесстрашнова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.35-38.

Качина, Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества [Текст] / Т. В. Качина // Методист. - 2022. - №7. - С.2-4.

Лубенникова, С.А. Наставнические практики в школьных экологических проектах [Электронный ресурс] / С. А. Лубенникова, С. А. Кузьмина, С. В. Шмакова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.13-17.

Молодёжное наставничество в поддержке развития и самореализации талантливых учащихся [Текст] / В. В. Худова [и др.] // Методист. - 2022. - №7. - С.17-21.

Недавняя, Е.И. Наставничество как инструмент профессионального самоопределения обучающихся [Электронный ресурс] / Е. И. Недавняя // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.22-25.

Организационно-методическое обеспечение наставничества в профессиональной подготовке будущих педагогов [Электронный ресурс] / В. А. Адольф [и др.] // Народное образование. - 2022. - №3. - С.115-120.

Пивчук, Е.А. Программа наставничества в контексте постнеклассической парадигмы становления профессионального педагогического образования [Электронный ресурс] / Е. А. Пивчук // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.75-81.

Рыжкова, И.В. Наставничество как пространство развития исследовательских компетенций обучающихся (форма «студент-ученик») [Электронный ресурс] / И. В. Рыжкова, С. А. Чурсина // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.7-12.

Сасарина, Е. Целевая модель наставничества педагога в школе: с чего начать? [Электронный ресурс] / Е. Сасарина // Директор школы. - 2022. - №8. - С.15-22.

Сорокова, Г.Н. Содержание и формы организации наставничества (на примере Школы Совместной деятельности - МБОУ СОШ № 49 г. Томска) [Текст] / Г. Н. Сорокова, С. И. Поздеева // Методист. - 2022. - №8. - С.64-65.

Тарасова, А.А. Реализация целевой модели наставничества в контексте профориентационной работы [Электронный ресурс] / А. А. Тарасова, А. А. Фофилова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.26-30.

Тихомирова, Н.В. К вопросу о содержании профессиональных компетенций наставника [Электронный ресурс] / Н. В. Тихомирова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.61-64.

Ушаков, К. Кураторская методика: с чем это едят? Часть 1 [Электронный ресурс] / К. Ушаков // Директор школы. - 2022. - №1. - С.14-19.

Ушаков, К. Кураторская методика: с чем это едят? Часть 2 [Электронный ресурс] / К. Ушаков // Директор школы. - 2022. - №2. - С.14-20.

Фазлиахмедова, Р.З. Сетевое наставничество «учреждение дополнительного образования детей - учреждение СПО» [Электронный ресурс] / Р. З. Фазлиахмедова, Т. Н. Фетисова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.31-34.

Фредрикссон, Е.А. Вместе к вершинам мастерства! [Электронный ресурс] / Е. А. Фредрикссон, Д. П. Бойко, Т. М. Кузина // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.65-70.

Черноусова, Л.Н. Проект наставничества: от идеи к результату [Текст] / Л. Н. Черноусова // Методист. - 2022. - №8. - С.27-29.

Шестакова, Т.В. Рефлексия: моё методическое продвижение в проекте "Наставник 3.0" [Текст] / Т. В. Шестакова // Методист. - 2022. - №8. - С.30-37.

Ширяева, Г.Н. Проектный воркшоп как модель образовательного пространства для наставников [Текст] / Г. Н. Ширяева, М. Н. Понкротова // Методист. - 2022. - №8. - С.38-40.

Перспективный план работы наставника с молодым специалистом

№	Мероприятие	Деятельность наставника	Результат работы
сентябрь			
1.	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого специалиста.	Подбор/разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур (анкетирование, собеседование)	Индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста <i>(далее – МС)</i>
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ», локальных актов . Помощь в выборе темы самообразования. Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения документации	Компетентность МС в заполнении документации.
октябрь			
1.	Ознакомление с профстандартом педагога.	Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога.	Наличие программы индивидуального профессионального развития
ноябрь			
1	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом.	Создание на личном сайте наставника страницы для МС; организация общения посредством каналов электронной связи.	Возможность постоянного взаимодействия и общения.
2	Проектирование и анализ образовательной деятельности в контексте	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ.	Компетентность МС в проектировании и анализе ОД.

	требований ФГОС	Практикумы, МО, семинары, мастер-классы по планированию каждого этапа ОД. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ОД.	
декабрь			
1	Ознакомление с цифровыми ресурсами. Дистанционное обучение. Освоение современных образовательных технологий	Подбор готовых интерактивных игр, поделиться опытом по использованию как готовых игр и занятий, так и по разработке новых в онлайн конструкторе.	Осведомленность молодого специалиста с вариантами работы с КТ. Компетентность МС в проектировании и анализе занятия с использованием разных практики работы с ОВЗ и специальных технологий.
2	Ознакомление с дидактическим материалом, с современными технологиями создания развивающих пособий.	Практикумы, мастер-классы по изготовлению развивающих пособий	Творческое развитие личности МС, Компетентность МС в проектировании и анализе занятия с использованием разнообразного методического материала.
3	Мониторинг профессионального роста молодого педагога. (Промежуточные результаты)	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
4	Проведение мониторинга освоения образовательной программы, диагностических методик. (Промежуточные результаты)	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.

		обобщения полученных данных.	
январь			
1	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующее полугодие)	Коррекция ИП.
февраль			
1	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций. Работа с портфолио.	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
март			
1	Организация работы МС по взаимодействию с семьей	Сборник методических рекомендаций по работе с родителями. Родительские собрания, круглые столы. Индивидуальное консультирование	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями). Умение проводить индивидуальные консультации и давать консультации по развитию и воспитанию детей с ОВЗ, проводить просветительскую работу
апрель			
1	самоанализ профессиональной деятельности	Сформировать умение анализа и самоанализа занятий	умение анализа и самоанализа, создание собственной базы лучших занятий
май			
1	Итоги реализации	Подготовка отчета	

	программы	наставника, отчёта молодого специалиста	
--	-----------	--	--

**Примерный индивидуальный план профессионального становления
молодого специалиста**

Период (месяц проведен ия)	Деятельность наставника	Форма проведения	Ожидаемый результат
сентябрь	Знакомство с МС, информирование его о плане работы наставника на текущий год. Выявление его интересов и потребностей для составления индивидуального плана работы (план работы в течение года может корректироваться). Консультации по планированию образовательной работы, по ведению необходимой документации.		
	Должностные инструкции специалиста в ОО, папка обязательной документации образовательной организации. Изучение нормативно-правовой базы.	Просветительское занятие	Ознакомление молодого педагога с документацией учителя - логопеда в ДОУ
октябрь	Особенности работы с детьми с ОВЗ Диагностический инструментарий для детей с ОВЗ. Практическое применение. Интерпретация.	Просветительское занятие, рекомендации. МО коррекционных педагогов «Организация психолого-педагогического сопровождения в ОО»	Расширение знаний о работе с детьми с ОВЗ МС в ОО
	Выбор наставником методической темы по самообразованию.	Методическая помощь	Развитие инициативы в выборе наставляемого методической темы по самообразованию, умению составить план работы над темой и внедрению ее в работу

ноябрь	Организация различных форм работы с детьми	Посещение занятий, открытых мероприятий.	Умение распределять деятельность детей на занятиях;- умение выявлять интересы и склонности детей. Совершенствовать знания современного содержания образования, знакомиться с новыми и коррекционными формами, методами и приемами обучения.
	Проектирование занятий в контексте требований ФГОС	Организация самостоятельного проектирования занятий МС. Видеосъемка занятий МС. Анализ и самоанализ занятий.	Компетентность МС в проектировании и анализе занятия системно-деятельностного типа
декабрь	Использование образовательных технологий в образовательном процессе.	Консультирование МО на тему «Повышение качества психолого-педагогического сопровождения в ОО. Использование цифровых ресурсов в образовательном процессе»	Повышение теоретических и практических знаний в вопросах применения образовательных и компьютерных технологий в работе с детьми с ОВЗ.
	Организация внеурочной деятельности в очной и дистанционной форме (S, ZOOM), организация работы с использованием цифровых ресурсов	Организация и проведение практикума по разработке программы внеурочной деятельности. (Конференции, праздники)	Наличие программы внеурочной деятельности МС Умение работать с цифровыми ресурсами.

	(wordwall.net,flippity.net)		
	Продуктивная деятельность Методическая выставка пособий, методических рекомендаций МС	Организация деятельности педагогической мастерской по разработке и реализации пособий, рекомендаций, консультаций, памяток, буклетов	Уровень профессионализма МС - систематизация наработок профессиональной деятельности.
	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	Коррекция ИП
январь	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующее полугодие)	Коррекция ИП.
	Моделирование индивидуальной (подгрупповой) работы с обучающимися с ОВЗ	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования (проектирование целей; особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.) Консультации по созданию рабочей программы.	Самостоятельное оформление МС документации. Наличие рабочей программы. Умение самостоятельно спланировать свою деятельность.
февраль	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Сборник методических рекомендаций. Практикумы по решению педагогических ситуаций. Работа с	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.

		портфолио.	
	Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка МС к прохождению аттестации в рамках ОО.
	Районный конкурс МС «Педагогическое мастерство»	Показать опыт работы по применению педагогической технологии	Опыт работы МС по применению педагогической технологии
март	Консультативная работа. Разработка рекомендаций для родителей, для педагогов работающих с детьми ОВЗ	Просветительское занятие	Повышение компетентности у наставляемого в вопросах консультативной работы.
апрель	Обучение составлению отчетности по окончанию полугодия.	Рекомендации	Развитие умений у наставляемого анализировать результат своей работы, составлять аналитические справки.
	Аттестация	Консультирование по оформлению документов	Аттестация МС на первую квалификационную категорию
май	Выявление профессиональных затруднений, положительного опыта в работе, определение степени комфортности педагога в коллективе.	Анкетирование, беседа, диагностическая карта.	Выявление положительного опыта в работе, определение степени комфортности педагога в коллективе
	Итоговое занятие.	Открытое занятие. Оказание помощи молодому педагогу, контроль. Отчет и заключение наставника с оценкой о проделанной работе.	Оценка своей деятельности

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого специалиста

1.Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.

1 2 3 4 5

2.Культура ведения документации.

1 2 3 4 5

3.Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.

1 2 3 4 5

4.Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.

1 2 3 4 5

5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.

1 2 3 4 5

6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.

1 2 3 4 5

7. Использование инновационных форм, методов образования.

1 2 3 4 5

8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.

1 2 3 4 5

9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.

1 2 3 4 5

10. Участие в инновационной работе.

1 2 3 4 5

11. Осуществление самообразования.

1 2 3 4 5

12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.

1 2 3 4 5

13. Дисциплинированность и ответственность.

1 2 3 4 5

14. Достижения воспитанников.

1 2 3 4 5

Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог! Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	

<p>8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:</p>	
<p>– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;</p>	
<p>- в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;</p>	
<p>– личные консультации в заранее определенное время;</p>	
<p>– личные консультации по мере возникновения необходимости;</p>	
<p>– поэтапный совместный разбор практических заданий</p>	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

Анкеты для молодого специалиста

Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время? _____

3. В каких направлениях организации образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- в составлении рабочей программы
- в составлении перспективного планирования
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
- в ведении другой документации (укажите, какой) _____
- в проведении организованной образовательной деятельности - в проведении педагогической диагностики
- в проведении культурно-досуговых мероприятий
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
- в проведении других мероприятий (укажите, каких) _____
- в общении с коллегами, администрацией
- в общении с воспитанниками
- в общении с родителями воспитанников
- другое (допишите) _____

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ОД)
- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ОД
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении - развивать способности воспитанников

- другое

(допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико
- ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого педагога
- другое (допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
- оценка достижений воспитанников, динамики развития
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками
- другое (допишите) _____

Диагностическая карта оценки навыков молодого специалиста

Молодой специалист _____

Наставник: _____

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по пятибалльной шкале:

4-5 баллов – высокий уровень развития навыка;

3 – средний уровень развития навыка;

1-2 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте оценку в столбце, которая соответствует уровню развития навыка.

Интерпретация: посчитайте все баллы по каждому блоку навыков. Большинство баллов – уровень развития у навыка.

50-70 высокий уровень развития профессиональной подготовки

30-49 средний уровень развития профессиональной подготовки

15-29 низкий уровень развития профессиональной подготовки

Запишите вывод в конце карты.

№	Прогностические навыки	Оценка		
		сентябрь	декабрь	май
1	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания ООП ДО			
2	Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения, которые прописаны в ООП ДО			
3	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области ООП ДО			
4	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей			

5	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
Организаторские и коммуникативные навыки				
1	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
2	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
3	Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения ООП ДО			
4	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			
5	Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в ООП ДО			
6	Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества			
7	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
Аналитические навыки				
1	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по ООП ДО			
2	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
3	Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школе			
4	Умеет перестраивать свою			

	деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			
--	---	--	--	--

«__» сентября ____ г. Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности. Ее профессиональные навыки развиты на _____ уровне.
 Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности навыки _____

«__» декабря ____ г. Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности. Ее профессиональные навыки по промежуточным результатам наставничества развиты на _____ уровне.
 Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать развивать _____ навыки, в особенности навыки _____

«__» мая ____ г. Вывод: _____ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за _____ учебный год

Наименование ОУ						
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника						
Педагогический стаж работы наставника						
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество						
Шкала оценок						
1	2		3		4	
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)		соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)		превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)	
Профессиональные знания и умения						
№	Наименование мероприятия	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
3						
Предварительная оценка (по оценкам наставника)						
Итоговая оценка (с учётом корректировок руководителя)						
Руководитель _____				Дата _____		
Наставник _____				Дата _____		