

**государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области «Школа-интернат № 3 для обучающихся с ограни-
ченными возможностями здоровья городского округа Тольятти»**

ул. Кирова, д. 64, г.о. Тольятти, Самарская обл., 445004. Тел./факс (8482) 22-29-34.
ул. Матросова, д. 31, г.о. Тольятти, Самарская обл., 445008. Тел./факс (8482) 24-51-31.

Утверждаю
Директор ГБОУ
школы-интерната № 3
г.о. Тольятти
О.П. Степанова
«2» сентября 2024г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ГБОУ ШКОЛЫ-ИНТЕРНАТА №3 Г.О. ТОЛЬЯТТИ**

Содержание программы

I. Пояснительная записка	стр. 3-6
1.1. Актуальность разработки программы наставничества.	стр. 3-4
1.2. Цель и задачи программы наставничества	стр. 5
1.3. Срок реализации программы	стр. 5
1.4. Применяемые формы наставничества и технологии	стр. 5-6
II. Содержание программы	стр. 7-12
2.1. Основные участники программы и их функции	стр. 7-9
2.2. Механизм управления программой наставничества	стр. 9-12
III. Оценка результатов программы и ее эффективности	стр. 12
3.1. Организация контроля и оценки	стр. 12
IV. Индивидуальный план реализации мероприятий программы наставничества на учебный год	стр. 13-27
Приложения	стр. 28-37
Приложение 1. Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности.	стр. 28-29
Приложение 2. Отчетная форма по итогам учебного года.	стр. 30
Приложение 3. Рефлексивный анализ реализации индивидуального профессионального развития, представление результатов.	стр.31
Приложение 4. Пример индивидуального плана развития под руководством наставника по итогам года.	стр. 32-37

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит задачу внедрения 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.

Современной школе 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, особенности работы с обучающимися с ОВЗ. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Молодым учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. В образовательном учреждении 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 образовательное учреждение учителям и воспитателям. Необходимо 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 способствует создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога/воспитателя и вновь прибывшего учителя, 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/воспитателями на уровне образовательной организации.

Программа наставничества в форме «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ», «ВОСПИТАТЕЛЬ-ВОСПИТАТЕЛЬ» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: АООП, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, планом работы ГБОУ школы-интерната №3 г.о. Тольятти на 2024-2025 учебный год.

1.2. Цель и задачи программы наставничества

Цель программы: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

Задачи программы:

- успешное закрепление на месте работы в должности педагога/воспитателя молодого специалиста;
- повышение его профессионального потенциала и уровня;
- создание комфортной профессиональной среды для самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов.

1.3. Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на учебный год. Это связано с тем, что план работы методических объединений составляется на учебный год, в котором назначаются наставники для молодых и вновь прибывших специалистов. Срок реализации программы актуален для нашего учреждения, т.к. через год может поменяться кадровый состав школы, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и т.д. Программу удобно скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, провести анализ работы наставника с наставляемым.

Начало реализации программы наставничества с 02.09.2024г. по 23.05.2025г.

1.4. Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является форма «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»/ «ВОСПИТАТЕЛЬ-ВОСПИТАТЕЛЬ».

Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом или воспитателем, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Описание формы наставничества «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»

(графическое представление)



Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2024 – 2025 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, в соответствии со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

Рекомендуемые технологии:

- традиционная модель наставничества;
- ситуационное наставничество;
- партнёрское наставничество;
- реверсивное наставничество;

- виртуальное наставничество;
- тьюторство;
- медиация.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить в очной форме или дистанционно. Чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора. Если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Основные участники программы и их функции

- Леванова К.П., молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, обучающий детей на дому. Испытывает трудности при организации учебных занятий на дому для детей, имеющих тяжелые, множественные нарушения развития. Испытывает трудности при выстраивании отношений с родителями обучающихся.
- Зотова С.О., молодой специалист (учитель), имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет. Испытывает трудности при организации учебного процесса для детей с ОВЗ. Слабо владеет методикой преподавания предметов для детей с умственной отсталостью. Испытывает трудности во взаимодействии с родителями обучающихся.
- Савинова А.С., молодой специалист (учитель), имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет. Слабо владеет методикой преподавания предметов для детей с умственной отсталостью, имеющих тяжелые, множественные нарушения развития. Испытывает трудности при выстраивании учебных занятий с данной категорией детей.

➤ Самохвалова К.М., воспитатель, не имеющий опыта работы в школе с обучающимися с умственной отсталостью. Испытывает трудности при организации воспитательного процесса для детей с ОВЗ. Не владеет методикой воспитательной работы с данной категорией детей.

Наставники:

№ п/п	ФИО наставника	Должность наставника	ФИО наставляемого	Должность наставляемого
1.	Скиданова В.Т.	учитель	Леванова К.П.	учитель
2.	Чеснокова Н.Н.	учитель	Зотова С.О.	учитель
3.	Вяльдина Л.М.	учитель-дефектолог	Савинова А.С.	учитель
4.	Галайдо Н.А.	воспитатель	Самохвалова К.М.	воспитатель

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие учителя сами находят себе наставников, которые близки им по своим интересам, запросам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться все остальные члены педагогического коллектива школы.

Рольевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в ГБОУ школе-интернате №3 г.о. Тольятти:

➤ **Наставник - консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

➤ **Наставник - предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

➤ **Наставник - воспитатель** – опытный воспитатель, помогающий в организации воспитательного процесса для детей с ОВЗ.

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и при-

мерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1)

2.2. 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.

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 общения;
- знакомить молодого специалиста с ОУ, 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 молодого специалиста, оказывать ему необходимую методическую 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, предъявляемые к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- перенимать у наставника передовые методы и формы работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

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, внеклассных мероприятий, классных часов;
- анкетирование, тестирование;
- участие в различных очных и дистанционных мероприятиях;
- прохождение курсовой подготовки.

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

- администрация ГБОУ школы-интерната №3 г.о. Тольятти;
- наставники;

- педагог-психолог, социальный педагог.
- Куратором программы наставничества является методист Савостьянова Е.В.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ

3.1. Организация контроля и оценки

Контролирует реализацию программы наставничества и оценивает работу наставляемых, наставников – куратор программы.

Оценка проходит в качестве **текущего контроля и итогового контроля.**

Текущий контроль осуществляется 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 2) на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

Итоговый контроль осуществляется на итоговом заседании методического совета на основании таблицы результативности программы наставничества за истекший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых (Приложение 3).

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

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

Индивидуальный план работы наставника Скидановой В.Т.

Форма наставничества: «учитель - учитель».

Ролевая модель: «опытный учитель/молодой специалист».

Срок осуществления плана: с сентября 2024 года по май 2025 года.

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество:	<i>Леванова Карина Петровна</i>
Образование:	<i>высшее</i>
Какое учебное заведение окончил:	<i>ФГБУ ОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»</i>
Год окончания учебного заведения:	<i>2022</i>
Специальность по диплому:	<i>«Психология и педагогика начального образования»</i>
Педагогический стаж:	<i>21год</i>
Должность:	<i>учитель начальных классов</i>
Классы:	<i>1 класс</i>
Квалификационная категория:	<i>нет</i>

Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество:	<i>Скиданова Виктория Тимофеевна</i>
Образование:	<i>высшее</i>
Какое учебное заведение окончил:	<i>ГОУ ВПУ «Тольяттинский государственный</i>

чил:	<i>университет»</i>
Год окончания учебного заведения:	<i>2009</i>
Специальность по диплому:	<i>«Психология и педагогика начального образования»</i>
Педагогический стаж:	<i>30</i>
Должность:	<i>учитель</i>
Классы:	<i>С 1 по 8</i>
Квалификационная категория:	<i>высшая</i>

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста; повышение профессионального потенциала и уровня педагогической деятельности.

Задачи:

- способствовать формированию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания в сопровождении детей с ОВЗ.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и посещение уроков молодым специалистом.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной деятельности.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация начинающего педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающего педагога инновационных педагогических технологий.

№	Наименование	Сроки исполнения
1.	Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.	сентябрь, 2024 г.
2.	Рекомендации и помощь в составление СИПР.	ноябрь, 2024 г.
3.	Создание сайта учителя обучения на дому	декабрь, 2024 г.
4.	Собеседование по вопросам работы классного руководителя, организации классного коллектива.	в течение учебного года
5.	Выбор темы самообразования на 2024-2025 учебный год	сентябрь, 2024 г.
6.	Участие в работе методического объединения учителей обучения на дому	в течение учебного года
7.	Взаимопосещение уроков и коррекционных занятий.	в течение учебного года
8.	Организация мониторинга эффективности деятельности.	май, 2025

Индивидуальный план работы наставника **Чесноковой Н.Н.**

Форма наставничества: «учитель - учитель».

Ролевая модель: «опытный учитель/молодой специалист».

Срок осуществления плана: с сентября 2024 года по май 2025 года.

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество:	<i>Зотова Светлана Олеговна</i>
Образование:	<i>высшее</i>
Какое учебное заведение окончил:	<i>АНО ВПО «Поволжский православный институт имени Святителя Алексия, митрополита Московского» г.о. Тольятти</i>
Год окончания учебного заведения:	<i>2021</i>
Специальность по диплому:	<i>«Психология и педагогика начального образования»</i>
Педагогический стаж:	<i>2 года</i>
Должность:	<i>учитель начальных классов</i>
Классы:	<i>1-4 классы</i>
Квалификационная категория:	<i>нет</i>

Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество:	<i>Чеснокова Наталья Николаевна</i>
Образование:	<i>высшее</i>
Какое учебное заведение окончил:	<i>Чувашский государственный педагогический университет</i>
Год окончания учебного заведения:	<i>1999</i>
Специальность по диплому:	<i>учитель начальных классов</i>
Педагогический стаж:	<i>24 года</i>
Должность:	<i>учитель начальных классов переподготовка: учитель-дефектолог</i>
Классы:	<i>С 1 по 9</i>
Квалификационная категория:	<i>высшая</i>

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста; повышение профессионального потенциала и уровня педагогической деятельности.

Задачи:

- способствовать формированию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания в сопровождении детей с ОВЗ.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и посещение уроков молодым специалистом.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной деятельности.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация начинающего педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающего педагога инновационных педагогических технологий.

№	Наименование	Сроки исполнения
1.	Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.	сентябрь, 2024 г.
2.	Рекомендации и помощь в составление СИПР.	ноябрь, 2024 г.
3.	Рекомендации по разработке индивидуализированных заданий для обучающихся на дому.	декабрь, 2024г.
4.	Собеседование по вопросам работы классного руководителя, организации классного коллектива.	в течение учебного года
5.	Выбор темы самообразования на 2024-2025 учебный год.	сентябрь, 2024г.
6.	Участие в работе методического объединения учителей начальных классов	в течение учебного года
7.	Взаимопосещение наставника и направляемого уроков и коррекционных занятий.	в течение учебного года
8.	Организация мониторинга эффективности деятельности.	май, 2025г.

Индивидуальный план работы наставника Вяльдиной Л.М.

Форма наставничества: «учитель - учитель».

Ролевая модель: «опытный учитель/молодой специалист».

Срок осуществления плана: с сентября 2024 года по май 2025 года.

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество:	<i>Савинова Анастасия Сергеевна</i>
Образование:	<i>среднее профессиональное</i>
Какое учебное заведение окончил:	<i>Тольяттинский социально-педагогический колледж</i>
Год окончания учебного заведения:	<i>2022</i>
Специальность по диплому:	<i>преподавание в начальных классах</i>
Педагогический стаж:	<i>2 года</i>
Должность:	<i>учитель начальных классов</i>
Классы:	<i>1 класс</i>
Квалификационная категория:	<i>нет</i>

Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество:	<i>Вяльдина Людмила Михайловна</i>
Образование:	<i>высшее</i>
Какое учебное заведение окончил:	<i>Мордовский государственный педагогический институт им.Евсевьева</i>
Год окончания учебного заведения:	<i>2001</i>
Специальность по диплому:	<i>Олигофренопедагог с дополнительной специальностью - психолог</i>
Педагогический стаж:	<i>22 года</i>
Должность:	<i>Учитель-дефектолог</i>
Классы:	<i>С 1 по 8</i>
Квалификационная категория:	<i>высшая</i>

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста; повышение профессионального потенциала и уровня педагогической деятельности.

Задачи:

- способствовать формированию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания в сопровождении детей с ОВЗ.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и посещение уроков молодым специалистом.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной деятельности.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация начинающего педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающего педагога инновационных педагогических технологий.

№	Наименование	Сроки исполнения
1.	Диагностика затруднений молодого пе-	сентябрь, 2024 г.

	дагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.	
2.	Беседа с молодым специалистом по работе в системе АСУ РСО, оказание необходимой помощи.	октябрь, 2024 г.
3.	Рекомендации и помощь в составление СИПР.	ноябрь, 2024 г.
4.	Изучение сайта ОО, странички ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО.	декабрь, 2024г.
5.	Собеседование по вопросам работы классного руководителя, организации классного коллектива.	в течение учебного года
6.	Выбор темы самообразования на 2024-2025 учебный год	сентябрь, 2024г.
7.	Участие в работе методического объединения учителей начальных классов	в течение учебного года
8.	Взаимопосещение уроков.	в течение учебного года
9.	Организация мониторинга эффективности деятельности.	май, 2025г.

Индивидуальный план работы наставника Галайдо Н.А.

Форма наставничества: «воспитатель - воспитатель».

Ролевая модель: «опытный учитель/молодой специалист».

Срок осуществления плана: с сентября 2024 года по май 2025 года.

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество:	<i>Самохвалова Ксения Михайловна</i>
Образование:	<i>среднее профессиональное</i>
Какое учебное заведение окончил:	<i>Тольяттинский социально-педагогический колледж</i>
Год окончания учебного заведения:	<i>2013</i>
Специальность по диплому:	<i>воспитатель детей дошкольного возраста и воспитатель дошкольных учреждений для</i>

	<i>детей с недостатками умственного и речевого развития</i>
Педагогический стаж:	<i>10 лет</i>
Должность:	<i>воспитатель</i>
Классы:	<i>6 класс</i>
Квалификационная категория:	<i>нет</i>

Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество:	<i>Галайдо Наталья Анатольевна</i>
Образование:	<i>среднее профессиональное</i>
Какое учебное заведение окончил:	<i>Тольяттинский социально-педагогический колледж</i>
Год окончания учебного заведения:	<i>1999</i>
Специальность по диплому:	<i>учитель начальных классов</i>
Педагогический стаж:	<i>23года</i>
Должность:	<i>воспитатель</i>
Классы:	<i>С 1 по 8</i>
Квалификационная категория:	<i>нет</i>

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста; повышение профессионального потенциала и уровня педагогической деятельности.

Задачи:

- способствовать формированию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого воспитателя, в том числе навыков применения различных средств, форм воспитания в сопровождении детей с ОВЗ.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение воспитательных мероприятий молодого специалиста и посещение воспитательных мероприятий молодым специалистом.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации воспитательной деятельности.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого воспитателя.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными воспитателями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация начинающего воспитателя в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков воспитания;
- повышение профессиональной компетентности молодого воспитателя в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества воспитательного процесса;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающего воспитателя инновационных педагогических технологий.

№	Наименование	Сроки исполнения
1.	Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.	сентябрь, 2024 г.
2.	Беседа с молодым специалистом по ра-	октябрь, 2024 г.

	боте в системе АСУ РСО, оказание необходимой помощи.	
3.	Рекомендации и помощь в составление СИПР.	ноябрь, 2024 г.
4.	Правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО. Создание личного сайта учителя.	декабрь, 2024 г.
5.	Собеседование по вопросам работы воспитателя, организации классного коллектива.	в течение учебного года
6.	Выбор темы самообразования на 2024-2025 учебный год.	сентябрь, 2024 г.
7.	Участие в работе методического объединения воспитателей (подготовка к публичному выступлению).	в течение учебного года
8.	Взаимопосещение воспитательных мероприятий.	в течение учебного года
9.	Организация мониторинга эффективности деятельности.	май, 2025г.

Приложение 1

Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1	Планирование.	В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов молодых специалистов); поставить цели и задачи программы наставничества; определить период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении. Разра-	куратор программы, администрация

		<p>ботать дорожную карту реализации программы.</p> <p>Сформировать базы наставников и наставляемых с соответствии с формуляром-образцом.</p>	
2	Организация.	<p>Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков. Привлечь менторов, коучей для обучения наставников.</p> <p>Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах.</p> <p>При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах.</p> <p>Разработать памятку наставника.</p>	куратор, социальный педагог, педагог-психолог
3	Мотивация.	<p>Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную).</p> <p>Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.</p>	администрация, куратор, педагог-психолог
4	Координация.	<p>В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов.</p> <p>Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.</p>	куратор, администрация, участники программы
5	Анализ и контроль.	<p>Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы.</p> <p>Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателями эффективности реализации программы.</p>	куратор, педагог-психолог, участники программы

		<p>Составить отчет о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки.</p> <p>Организовать поощрение наставников.</p> <p>Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых.</p> <p>Создать информационно-презентационные материалы для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров.</p>	
--	--	--	--

Приложение 2

Отчётная форма по итогам учебного года

- сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)
- мониторинг базовых учебных действий результатов по итогам учебного года
- мониторинг воспитанности
- взаимопосещение уроков, воспитательных мероприятий и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися
- сведения о пропусках уроков обучающимися
- достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам под руководством наставляемого
- методические разработки, печатные работы
- участие наставляемого в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях

Рефлексивный анализ реализации индивидуального профессионального развития, представление результатов

№	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Дата	Результат
1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества реализации СИПР.	2024/25	
2	Повышение профессионализма учителя/воспитателя через участие в обучающих семинарах, курсах повышения квалификации, круглых столов, вебинарах, видеоконференциях, мастер-классах.	2024/25	
3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя/воспитателя, включение его в инновационную деятельность.	2024/25	

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель:** «опытный учитель/воспитатель - молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹	Фактический результат ²	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				

¹ В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

² Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность³					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области ..., изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащи-		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		

³ Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

	мися и пр.)				
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника⁴					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (<i>указать возрастную группу</i>) ⁵		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		

⁴ Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

⁵ В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) родительских собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		

3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога/воспитателя (составление технологической карты урока, воспитательного мероприятия; методических рекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профессионального развития в ОО, выбраны формы собственного профессионального развития на следующий год (стажировка в ...)		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения пе-		Усвоен алгоритм эффективного пове-		

	педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		действия педагога/воспитателя при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
3.14	...				

Подпись наставника _____
« ___ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
« ___ » _____ 20__ г.