

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА – ДЕТСКИЙ САД «ЗОЛОТОЙ КЛЮЧИК» Г. СТРОИТЕЛЬ
ЯКОВЛЕВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ»**
309070, Белгородская область, Яковлевский район, г.Строитель, ул. Ленина, д.156,
тел. 8(47 244) 5-44-90, e-mail: zolot0yklychik@yandex.ru

УТВЕРЖДЕНО

Заведующим МБДОУ «ЦРР - детский сад
«Золотой ключик» г. Строитель
Яковлевского городского округа»
 Е.А. Орехова
Приказ № 144/1 от «07» 11.2023г.

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**Профессионального становления молодого педагога
в должности «учитель-дефектолог»
Фарафоновой Галины Николаевны**

составлена педагогом-наставником:
Шуниной Т.М

г. Строитель

Содержание

1.	Пояснительная записка	3
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	3
1.2.	Основание разработки программы	3
1.3.	Цели и задачи программы наставничества	4
1.4.	Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста «Педагог - педагог»	5
1.5.	Этапы и срок реализации программы	6
2.	Программа наставничества: методология и пути реализации	6
2.1.	Участники программы и их функции. Термины и определения	6
2.2.	Функции участников программы наставничества:	7
2.3.	Требования, предъявляемые к наставнику:	7
2.4.	Требования к молодому специалисту	8
2.5.	Виды наставничества	9
2.6.	Применяемые формы работы	9
2.7.	Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества.	12
2.8.	Дорожная карта (индивидуальный план работы)	13
3.	Оценка результатов программы и ее эффективности	18
3.1.	Организация контроля и оценки	18
4.	Приложения	

Пояснительная записка

1.1 Актуальность разработки программы наставничества

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль коррекционного специалиста, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Особенно сложно в современных условиях работать начинающим педагогам. Особенностью их труда является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и специалисты с многолетним стажем, а родители и коллеги ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. В связи с этим молодым педагогам нужно целенаправленно помогать, создать необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального самоопределения, и творческой самореализации, роста и более легкой адаптации в коллективе. В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых и начинающих специалистов, что позволяет педагогам быстро адаптироваться к работе в ДОУ, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

1.2 Основание разработки программы

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48 2 Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
- [Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;](#)
- [Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;](#)
- [Федеральный проект «Современная школа»;](#)
- [Распоряжение министерства просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии \(целевой модели\) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по](#)

общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

– Распоряжение Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

– Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;

– Письмо Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 «Об учете и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

– Распоряжение Правительства РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 24.06.2022 № 1688-р «Об утверждении концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года»;

– Указ Президента РФ от 27.07.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника».

- Приказ МБДОУ «ЦРР – детский сад «Золотой ключик» г.Строитель Яковлевского муниципального округа от 07.11.2023 № 144/1 «О внедрении системы наставничества в МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад «Золотой ключик» г.Строитель»

- Приказ МБДОУ ЦРР – детский сад «Золотой ключик» г.Строитель Яковлевского муниципального округа от 07.11.2023 № 144/2 «Об утверждении программы наставничества.

1.3 Цели и задачи программы наставничества

Цель: раскрытие потенциала личности наставляемого, создание условий для формирования его эффективной системы поддержки в 2023-2024 учебном году.

Задачи:

- Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.

- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста,

обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

- Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего педагога.

- Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.

- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.

- Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.

- Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.

- Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе педагогических традиций.

1.4 Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста «Педагог - педагог»

Реализация программы наставничества строится на следующих принципах:

- **принцип научности** – использование научно-обоснованных технологий; - принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;

- **принцип гуманизации** – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

- **принцип индивидуализации** – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

- **принцип компетентности** – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

- **принцип комплексности** – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации программы наставничества;

- **принцип лояльности** – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;

- **принцип конфиденциальности** – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);

- **принцип добровольности** – участие в программе наставничества наставников и наставляемых с обоюдного согласия; - принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

1.5 Этапы и срок реализации программы

Выделяют три этапа наставничества.

Адаптационный.

Педагог-наставник знакомится с молодым педагогом, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества.

Основной.

В совместной деятельности реализуется программа наставничества начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

Контрольно-оценочный.

Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего педагога, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей. Эффективность работы по наставничеству обеспечивают:

- взаимная заинтересованность наставника и подшефного;
- административный контроль за процессом наставничества;
- тщательно продуманное планирование и своевременное отслеживание промежуточных результатов сотрудничества.

Срок реализации программы: 2023 -2024 гг.

2. Программа наставничества: методология и пути реализации

2.1 Участники программы и их функции. Термины и определения.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделить опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

2.2 Функции участников программы наставничества:

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.

Для реализации поставленных в программе задач участники программы наставничества выполняют следующие функции:

- Развитие профессионального становления личности молодого педагога, его профессионального мастерства.
- Воспитание педагогической культуры, культуры делового общения.
- Совершенствование имеющихся профессиональных компетенций с учетом анализа результатов осуществления профессиональной деятельности.
- Оказание помощи в адаптации к условиям реальной педагогической деятельности, корпоративной культуре в образовательной организации.
- Оценка профессиональной деятельности молодого специалиста или педагога, испытывающего профессиональные затруднения и имеющего профессиональные дефициты.
- Оказание моральной и психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей.
- Содействие в освоении эффективных педагогических практик с различным контингентом обучающихся, родителей.

2.3 Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста с организацией, с расположением учебных кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу дополнительного образования, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и 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 учреждении, 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 методисту работе о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

2.4 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 заместителем директора по учебно-воспитательной работе. Ответственность за реализацию программ наставничества внутри образовательной организации берут на себя:
 - администрация организации участников;
 - наставники - участники программы; Куратором программы наставничества является старший методист. Долгосрочные положительные наставнические взаимоотношения развиваются благодаря корректности, эмпатии, участию и уважению. Обучение должно фокусироваться на развитии и совершенствовании такого поведения. Наставникам необходимо соблюдать принципы этического и

безопасного наставничества, изучение которых должно стать обязательным разделом программы обучения.

2.5 Виды наставничества

В работе использованы следующие виды наставничества:

Наставничество в группе - форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество — наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Ситуационное наставничество - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное консультационное наставничество — однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

Традиционная форма наставничества («один на один») - взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Разные типы наставничества могут комбинироваться, как угодно, чтобы помочь наставляемому педагогу. В данной программе преимущественно рассматриваются вопросы организации традиционного личностного наставничества и интернет - наставничество.

2.6. Применяемые формы работы

Основной формой наставничества данной программы является «Педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Формы и методы работы с наставляемыми педагогами, используемые в программе:

- беседы

- собеседование
- тренинговые занятия
- встречи с опытными педагогами
- открытые занятия
- тематические занятия
- взаимопосещения занятий
- анкетирование, тесты
- участие в различных очных и дистанционных мероприятиях
- прохождение курсов

Активизация творческой деятельности молодых педагогов наиболее эффективна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы, поскольку их становление происходило на информационно-коммуникативных технологиях в отличие от старого поколения педагогов. Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения, поэтому при работе с молодыми специалистами для лучшего усвоения ими теоретического и практического материала целесообразно использовать *современные образовательные технологии*.

Коучинг

Коучинг означает – тренировать, наставлять, воодушевлять. Коучинг – это развивающее консультирование. В деятельности школы данная идея используется давно в виде взаимопосещений опытными педагогами занятий с молодыми педагогами, консультаций руководителя школы молодого педагога, наставника. Разница между обычным консультированием и новыми технологиями: коучинг – это активная форма обучения, направленная на личностную поддержку профессиональной деятельности. Основа данной техники – интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает консультант, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем. Безусловно, консультант должен иметь опыт консультирования. В процессе работы он выстраивает с педагогом партнерские (равноправные) отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советником. Коучинг не зря называют «терапией успеха». Это – нечто среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом. Вести коучинг-сессию, конечно же, должен успешный и опытный член педагогического коллектива.

Кейс-метод

Нетрадиционный метод в работе с молодыми педагогами – неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Кейс-метод может быть назван методом анализа конкретных ситуаций. Суть метода довольно проста: для организации обучения используются описания конкретных ситуаций

(от английского «case» - случай). Педагогам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений. Будучи интерактивным методом обучения, кейс-метод завоевывает позитивное отношение со стороны педагогов, которые видят в нем возможность проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками. Не менее важно и то, что анализ ситуаций довольно сильно воздействует на профессионализацию обучаемых, способствует их взрослению, формирует интерес и позитивную мотивацию. Кейс-метод – это не просто методическое нововведение, распространение метода напрямую связано с изменениями в современной ситуации в образовании. Можно сказать, что метод направлен не столько на освоение конкретных знаний, или умений, сколько на развитие общего интеллектуального и коммуникативного потенциала педагогов.

Технология открытого пространства

Предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.

Квик-настройка

Это настрой педагога на успешную работу:

Если вы хотите нравиться людям – улыбайтесь!

Улыбка – солнечный лучик для опечаленных, противоядие созданное природой от неприятностей.

Вы самые лучшие, успешные и красивые, пусть все вершины покоряются ВАМ.

Люди подобные Вам, как золотая монета: чем дольше работают, тем дороже ценятся.

Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и Вам стареть не дает.

Трудности закаляют на пути к успеху.

«Все в твоих руках» «Жил мудрец, который знал все. Один человек захотел доказать, что мудрец знает не все. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: мертвая она или живая?». А сам думает: «Скажет живая – я ее умерщвлю, скажет мертвая – выпущу». Мудрец, подумав, ответил: «Все в твоих руках».

В наших руках возможность создать в учреждении атмосферу доброжелательности, творчества и позитива.

Чек-лист

И в повседневной жизни, и в работе, где приходится работать с десятками разных задач, важна эффективность. Чтобы было проще запоминать большой

объем, систематизировать работу и контролировать результаты, придумали чек-листы.

Чек-лист — это список дел, в котором можно поставить отметку «сделано», когда задача решена.

Некоторые списки работают по принципу «прочитай — сделай». Ещё один вариант — чек-листы «прочитай — соотнеси с собой».

Чек-листы решают множество задач:

Систематизируют процесс. Чек-лист разбивает сложную работу на части и помогает не упустить из внимания важные детали.

Повышают производительность и исключают ошибки. План действий уже готов, можно сосредоточиться на главном.

Облегчают делегирование. С помощью готовой инструкции сотрудникам проще разобраться в новой задаче без потери качества.

Снижают необходимость в контроле. Руководитель может отследить ход работ и корректировать процесс на любом этапе. Четкий алгоритм облегчает проверку задач.

Чек-лист — это еще и инструмент личной эффективности: он дисциплинирует и мотивирует. Так вы понимаете, сколько сделано и сколько осталось. Это придает силы для новых достижений.

Мастер-класс (практикум)

Его основная цель – знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов.

2.7. Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодого специалиста 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. Педагог - наставляемый получит 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
- умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование
- качественный рост образовательных результатов и улучшение поведения учащихся в группе
- повышение мотивации к обучению, снижение показателя низких образовательных результатов, дисциплинарных затруднений

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

2.8. Дорожная карта (индивидуальный план работы)

№	Форма взаимодействия	Проект, задание	Планируемый результат	Сроки/отметка о выполнении
Ноябрь				
1	Время самоанализа	Пройти анкетирование «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе	Разработка индивидуального образовательного плана профессионального становления молодого специалиста	07.- 13.11.
2	Час общения «Расскажи о себе».	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		13.-16.11.
3	Методическая консультация. Совместная работа	Изучить требования к разработке программ, составлению рабочих программ, календарно-тематическому планированию	Изучение нормативной базы для составления программы. Обновление и составление рабочей программы	20.-24.11
4	Практикум	Перенять опыт оформления организационно-методической документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога	Оформление папки с образцами документации	27-29.11
Декабрь				
5	Консультация «Прочитай- осознай-примени»	Изучить опыт организации профессионального развития педагога, использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профессионального развития	Работа по чек - листу	04.- 08.12.
6	Час общения «Расскажи о своих сильных сторонах»	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	Участие онлайн - конкурсе молодых педагогов «Портфолио педагога»	11.-13.12.
7	Посещение молодым специалистом занятий опытных педагогов в паре с наставником	Планирование занятий: формулировка цели, постановка задач занятия, структура занятия	Заполнение карт эффективности занятия молодым специалистом	14.-19.12
8	Индивидуальная консультация «Структура коррекционно-развивающего занятия»	Освоить структуру занятия и методических приемов для успешной реализации целей занятия	Работа по чек - листу	20-25.12

10	Час просвещения «Открытое коррекционно- развивающее занятие»	Разработка плана открытого занятия (мозговой штурм, обмен идеями)	Помощь в планировании и организации открытого коррекционно- развивающего занятия	26.12-30.12
11	Мастер – класс начинающего педагога. Анализ занятия	Самоанализ, анализ занятия с наставником	Составление чек – листа по данной теме	21.12
12	Мастер – класс начинающего педагога. Практикум по анализу занятия	Самоанализ, анализ занятия наставником	Составление чек – листа по данной теме	21.12
Январь				
14	Практикум	Составление технологической карты занятия	Составление технологической карты открытого коррекционно- развивающего занятия	09.01-13.01
15	Консультация - офлайн - «Слушай внимательно- выполняй старательно»	Использование инновационных технологий, как средство активизации учебной деятельности обучающихся	Работа по чек - листу. Применение одной из выбранных технологий на своих занятиях	15.01
16	Обмен мнениями. Час общения.	Изучить факторы, которые влияют на качество образовательного процесса	Обсуждение выбранных молодым педагогом методов и приемов для занятия	16.01
17	Офлайн - консультация «Слушай внимательно- выполняй старательно»	Изучение по руководству в подготовке и проведению успешного выступления	Подготовка выступления на заседании методического объединения педагогов дополнительного образования	21.01
18	Час общения «Слушай внимательно- выполняй старательно»	Выявление сильных сторон личности начинающего педагога, необходимых для публичного выступления	Выступление на заседании ММО учителей-логопедов и учителей- дефектологов. Обсуждение.	17.01
19	Час просвещения. Обсуждение ФАОП	Обсуждение, анализ, применение.	Подготовка документов на аттестацию	18.01-21.01
20	Интенсив. Ежедневные методические консультации.	Методические требования к современному занятию	Коррекция собственной деятельности	25.01

21	Час просвещения	Возможности и ресурсы доступной среды для реализации образовательной программы	Готовность к участию муниципальной научно-практической конференции специалистов психолого-педагогического сопровождения	25-30.01
Февраль				
	Офлайн-консультация «Слушай внимательно, выполняй старательно». Час общения по запросу родителей (законных представителей)	Сложности освоения образовательной программы.	Работа по чек - листу	
24	Онлайн-консультации	Возможности и ресурсы внешней социокультурной среды для реализации образовательной программы, повышать развивающий потенциал дополнительного образования	Готовность к участию в VI краевой научно-практической конференции педагогов «Индивидуальные образовательные траектории в развитии детской одаренности: вызовы, идеи, практики»	
25	Совместное решение кейсов	Учусь строить отношения. Анализ педагогических ситуаций. Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций	Отработать умения принятия правильного решения в конфликтных ситуациях.	
26	Анкетирование . Час общения «Стратегия успеха»	Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. Оценка собственного квалификационного уровня наставляемым и педагогом наставником	Мониторинг профессионального роста начинающего специалиста. Корректировка плана по запросу	
27	Обмен мнениями	Мониторинг профессиональной компетентности	Оформление документов на аттестацию педагогов	

28	Обмен мнениями	Мониторинг профессиональной компетентности	Оформление документов на аттестацию педагогов	
29	Офлайн - консультация «Слушаем внимательно и выполняем старательно»	Знакомство с теоретическими основами формирования креативного мышления. Творческие задания как средство формирования креативного мышления.	Работа по чек - листу. Составление банка заданий	
30	Час общения «Подготовка документов на ТМПК»	Подготовить документов	Оформление документов	
Март	Общее дело	Разработать мероприятия недели «Неделя логопедии и дефектологии»	Провести мероприятия недели	
31	Консультация «Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками»	Знакомство с теоретическими основами формирования документов.	Самостоятельно составленные аналитические справки	
32	Консультация «Слушаем внимательно и выполняем старательно»	Одаренные дети в образовании и особенности педагогической работы с ними.	Работа по чек - листу	
33	Консультация «Слушаем внимательно и выполняем старательно»	Знакомство с методикой подготовки обучающихся к конкурсам, выставкам.	Составление банка заданий. Разработка программы работы с одаренными детьми	
34	Самообразование . Обмен мнениями	Формы, методы и средства оценивания процесса и результатов деятельности обучающихся при освоении дополнительных общеобразовательных программ технической направленности	Разработать средства фиксации динамики подготовленности обучающихся в процессе освоения дополнительной программы	
Апрель				
	Консультация «Прочитай - осознай - примени»	Изучение типологии воспитанников, имеющих низкие образовательные результаты	Выявление детей, нуждающихся в индивидуальной помощи	

35	Офлайн - консультация «Прочитай - осознай - примени»	Профилактика образовательной неуспешности как средство повышения качества образования	Составить план мероприятий по профилактике образовательной неуспешности	
36	Самообразование · Обмен мнениями	Формирование доступной среды, обеспечивающую освоение образовательной программы, с учетом задач и особенностей образовательной программы, - возрастных особенностей воспитанников	Разработать мероприятия по модернизации оснащения учебного кабинета	
37	Самообразование · Обмен мнениями	Основные характеристики, способы педагогической диагностики	Проведение педагогических наблюдений, использование различных методов, средств и приемов текущего контроля и обратной связи	
38 Май	Офлайн - консультация «Прочитай - осознай - примени»	Изучить материалы по работе с «детьми группы риска»	Составить памятку по работе с «детьми группы риска»	
39	Самообразование · Обмен мнениями	Формирование доступной среды, обеспечивающую освоение образовательной программы, с учетом задач и особенностей образовательной программы, - возрастных особенностей учащихся	Разработать мероприятия по модернизации оснащения учебного кабинета	
40	Совместное дело	Подготовка творческого отчета о реализации программы индивидуального образовательного маршрута самообразования	Творческий отчет	
41	Совместное дело	Подготовка творческого отчета о реализации программы индивидуального образовательного маршрута самообразования	Программа творческого отчета	
42	Офлайн - консультация «Прочитай - осознай - примени»	Формирующее оценивание, изучение опыта работы	Работа по чек - листу	
43	Офлайн - консультация «Прочитай -	Разработка дидактических материалов	Составление банка заданий	

	осознай - примени»			
Июнь	Практикум	Анализ результатов аттестации обучающихся, методы работы над ошибками	Разработка чек - листа	
44	Онлайн - консультация	Подготовка творческого отчета о реализации программы индивидуального образовательного маршрута самообразования	Программа творческого отчета	
45	Офлайн - консультация «Прочитай - осознай - примени»	Повышение качества образования через использование здоровьесберегающих технологий в процессе обучения. Изучение опыта работы	Работа по чек – листу. Применение выбранной технологии на своих занятиях	
46	Офлайн - консультация «Прочитай - осознай - примени»	Дети с ОВЗ и дети-инвалиды: разница понятий. Обучение детей с ОВЗ в дополнительном образовании: способы и особенности. Изучение опыта работы	Работа по чек - листу	
Июль	Посещение занятий в группах с обучением детей с ОВЗ	Современные методы реализации инклюзивной практики в образовательной организации. Изучение опыта работы	Изучить опыт работы педагогов учреждения, с целью дальнейшего применения лучших практик	
47	Практикум	Повышение качества образования через использование здоровьесберегающих технологий в процессе обучения. Изучение опыта работы	Работа по чек – листу. Применение выбранной технологии на своих занятиях	
48	Практикум	Проектирование индивидуального образовательного маршрута учащихся с ОВЗ	Составление адаптированных рабочих программ	
49	Офлайн - консультация «Прочитай - осознай - примени»	Методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой. Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета	Разработка плана самообразования молодого педагога на следующий учебный год	
50	Интенсив	Обновление содержания программ дополнительного образования на 2023/24 учебный год	Обновленные программы дополнительного образования	

	Час общения «Совместная работа + и -»	Завершение работы по программе наставничества.	Мониторинг реализации программы наставничества	
51	Час общения «Совместная работа + и -»	Методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой. Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета	Разработка плана самообразования молодого педагога на следующий учебный год	
52	Час общения «Совместная работа + и -»	Перспективное планирование	Коррекция ИОМ самообразования в соответствии с приоритетными направлениями на 2023- 2024 учебный год	

3. Оценка результатов программы и ее эффективности

3.1. Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы методист. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля. Текущий контроль будет происходить 1 раз в полугодие по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта (по форме) на методическом совете.

Отчётная форма по итогам полугодия 2023-2024 учебного года.

1. Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие).
2. Мониторинг образовательных результатов по итогам полугодия.
3. Информация об обучающихся с низкими образовательными результатами.
4. Взаимопосещение занятий и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися.
5. Достижения обучающихся на интеллектуальных и творческих конкурсах, конференциях.
6. Прохождение курсов повышения квалификации.
7. Методические разработки, печатные работы.
8. Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях.

Итоговый контроль будет происходить на итоговом заседании методического совета на основании таблицы результативности программы наставничества за истекший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых.

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Для оценки эффективности наставнической деятельности используются следующие критерии, показатели процесса реализации персонализированной программы наставничества.

Критерии	Показатели	Баллы			
Освоение программы дополнительного образования					
Уровень освоения программы за полугодие, год	75 % – высокий	3			
	50% - средний	2			
	Менее 50% средний и высокий	0			
	Имеется положительная динамика	1			
Участие в проектах, научно-практических конференциях, интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях	Творческие работы, исследовательские работы, проекты	Учреждение	Муниципальный	Региональный	Федеральный международный
Количество участников	5 и более	3	3	4	5
	1 - 2	2	2	3	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	3	3	4	5
	10 – 49 %	2	2	3	4
	5%	1	1	2	3
Научно-методическая, инновационная деятельность					
Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах	1 и более мероприятий в год в очном формате Не менее 2-х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате	1	2	3	4
Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах	1 и более в год (в очном или заочном (дистанционном) формате	2	3	4	5
Публикации		В сетевых электронных изданиях		В печатных изданиях	
	1 - 2	2		3	
	3 - 5	3		4	
	6 и более	4		6	
ИТОГО:					

50 – 36 баллов – высокий уровень

14 – 12 баллов – низкий уровень

уровень

35 – 15 баллов – средний уровень

0 – 11 баллов – недопустимый