

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ЦЕНТР ПСИХОЛОГО – ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И  
СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ПРИМОРСКОГО РАЙОНА  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор ГБУ ДО ЦППМСП  
Приморского района  
Санкт – Петербурга  
\_\_\_\_\_ Д. С. Ковлер

Приказ № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_

**Персонализированная программа работы наставника  
со специалистом **учителем - дефектологом**  
на **2022-2023** учебный год**

Составитель:  
Иванов Иван Иванович  
педагог-наставник

Санкт-Петербург  
**2022 г**

### **Сведения о педагоге – наставнике:**

Беляева Светлана Геннадьевна, учитель - дефектолог

**Образование:** высшее

**Педагогический стаж:** стаж по специальности 20 лет.

**Место работы:** ГБУ ДО ЦППМСП Приморского района СПб

**Квалификационная категория:** высшая

### **Сведения о наставляемом:**

Комарицкая Татьяна Валерьевна, учитель - дефектолог

**Образование:** высшее

**Педагогический стаж:** стаж по специальности 5 лет.

**Место работы:** ГБУ ДО ЦППМСП Приморского района СПб

**Квалификационная категория:** высшая

(новый специалист, вновь принятый на работу)

### **Пояснительная записка**

Современному образовательному учреждению нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы, к качественному переходу к профильному образованию. Практика работы с педагогами показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация педагога, пришедшего на работу в новый коллектив, может протекать длительное время. Исследования работы с педагогами показывают, что наибольшие сложности у этих педагогов вызывают вопросы, оформление документации, организация консультаций с родителями обучающихся с ОВЗ, осуществление индивидуальной работы. Проблемы возникают в связи с тем, что педагог изначально имеет достаточные знания, но переходит в совершенно новый коллектив и знакомится с новыми требованиями. Чаще всего адаптация проходит быстро - обычно хватает 3 месяцев. Ведь специалисту не нужно обучаться с нуля, достаточно просто обновить знания. В этих вопросах эффективным методом помощи специалисту является наставничество. Другие актуальные запросы специалистов, работающих более длительное время могут касаться вопросов профессионального выгорания, наращивания отдельных профессиональных компетенций, адаптации к новым функциональным обязанностям. Все эти запросы может удовлетворить программа наставничества. Преимущества такого вида помощи специалисту: короткое время для достижения результата, возможность непосредственного внедрения в практику полученных знаний, обучение новому происходит без отрыва от работы.

### **Актуальность**

В современных условиях социально-экономических преобразований все большую значимость приобретает проблема профессионального становления и развития личности, развитие компетенций педагога, позволяющих адаптироваться к меняющимся запросам социума и государства, продуктивно реализовывать инновационные педагогические технологии, осуществлять в профессиональное развитие.

Наставничество выступает эффективным инструментом для решения перечисленных проблем. Основное предназначение программы – быстро и результативно

вести наставляемого в курс дела или проблемное поле предлагаемого направления работы, и сопровождать его деятельность в течение периода наставничества.

Другая разновидность программ наставничества это программы, направленные на профилактику эмоционального выгорания, которые способствуют снижению количества ошибок, уменьшают дискомфорт, создают возможности для результативной работы без выхода в стадию истощения. В целом эти программы направлены на профессиональное долголетие и здоровьесбережение специалистов.

### **Законодательная база**

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными документами и методическими рекомендациями:

- ✓ ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. 2.
- ✓ Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- ✓ Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».
- ✓ Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №Р145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- ✓ Указ президента РФ от 27.06.2022 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника».
- ✓ Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.03.2022 «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».
- ✓ Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Все, что выделено красным шрифтом требует коррекции в зависимости от программы наставничества

Цель:	Оказание помощи специалисту, вновь принятому на работу. Создание условий для успешной адаптации специалиста к работе, его самореализации, для приобретения им практических навыков в работе с детьми ОВЗ и инвалидами, путем передачи опыта от наставника к наставляемому.
Задачи:	-оказание помощи педагогу в освоении необходимых компетенций за счет ознакомления с современными методами и приемами работы, передачи наставником личного опыта; - обучение педагога в минимальные сроки необходимому профессиональному мастерству, соблюдению требований нормативных документов. - содействие достижению педагогом высокого качества труда; -воспитание у педагога чувства личной ответственности за результаты своей деятельности; -обеспечение необходимой осведомленности педагога о предъявляемых к нему требованиях;

	-оказание помощи в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации коррекционной деятельности,
Форма наставничества	педагог-педагог
Модель взаимодействия	Групповое наставничество/реверсивное наставничество (взаимное наставничество в паре)/традиционное наставничество (опытный педагог- педагог)/эпизодическое наставничество (обращение к наставнику в форме разовых консультаций)/ситуационное наставничество (немедленное реаширование наставнике на проблемную ситуацию наставляемого) <b>НУЖНОЕ ОСТАВИТЬ, ОСТАЛЬНОЕ СТЕРЕТЬ</b>
Вид наставничества	традиционное (один на один), м. б. групповое? <b>КАКОЕ?</b>
Расписание встреч	Встречи 2 раза в месяц по вторникам Сентябрь 2022, Октябрь 2022, Ноябрь 2022
Режим работы	Смешанный (очный, онлайн)
Содержание	1. Социально-воспитательное наставничество 2. Учебно-методическое наставничество
Этапы реализации программы	<b>1 этап. Диагностический</b> <b>Цель этапа:</b> диагностика и анализ потребностей наставляемого (Приложение 1) <b>Содержание этапа:</b> - сбор информации для формирования плана действий наставника; - анализ основных умений педагога на данном этапе, его запросов, потребностей; -выявление и формулировка проблемы, ее изучение, оценка имеющихся в образовательной организации условий для ее разрешения.
	<b>2 этап. Проектный</b> <b>Цель этапа:</b> -разработка основных направлений работы с наставляемым педагогом, - поиск внутренних и внешних ресурсов -разработка плана наставничества (ср. 6) -определяются и ранжируются проблемные вопросы (Приложение 2)
	<b>3 этап. Деятельностный</b> <b>Цель этапа:</b> реализация направлений работы наставника с педагогом в рамках программы. <b>Содержание этапа:</b> - организация коррекционных занятий для повышения профессионального мастерства наставляемого педагога; - проведение мониторинга деятельности участников образовательного процесса (приложение 3); - изучение и обобщение материала, накопленного наставляемым педагогом; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности наставляемого педагога.
	<b>4 этап. Рефлексивный</b>

	<p><b>Цель этапа:</b> подведение итогов работы и анализ эффективности обучения наставляемого педагога (Приложение 3, 4)</p> <p><b>Содержание этапа:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оформление «Банка методических материалов» молодого специалиста;</li> <li>- подготовка и реализация наставляемым педагогом самостоятельных творческих продуктов в виде презентаций, сайтов, проектов, программ</li> </ul>
<b>Планируемые результаты</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- успешная адаптации педагога в Центре;</li> <li>- повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах организации образовательного процесса с детьми ОВЗ и инвалидами;</li> <li>- обеспечение непрерывного повышения качества коррекционной работы;</li> <li>- совершенствование методов работы педагога по развитию обучающихся с ОВЗ и инвалидами;</li> <li>- использование в работе педагога современных педагогических технологий;</li> <li>- умение работать с ребенком на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с обучающимися.</li> </ul>
<b>Срок реализации</b>	Сентябрь 2022 – ноябрь 2022

### ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным педагогом и наставляемым педагогом. Организация наставничества носит поэтапный характер и включает формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности педагога. В частности, выделяются четыре этапа данной работы:

**1. Диагностический этап. Необходимо продиагностировать и описать профессиональные дефициты наставляемого по теме наставничества.**

**2. Проектный этап.** На данном этапе составляется план работы наставника с наставляемым педагогом. Вырабатываются основные направления работы с наставляемым педагогом, проводится работа над темой самообразования, определяются и ранжируются проблемные вопросы, осуществляется планирование методической работы, оговаривается индивидуальный стиль деятельности. Для дальнейшей более эффективной работы наставляемому педагогу предлагаются различные рекомендации и памятки (например приложение 2), которые предварительно обсуждаются с педагогом-наставником, методистом, руководителем отдела. В случае необходимости проводятся индивидуальные консультации с педагогом-психологом.

**3. Деятельностный этап. Пример:** на этом этапе педагог активно практикует обучение детей с ОВЗ и инвалидов. Неожиданная реакция ребенка с ОВЗ на те или иные ситуации, нестандартные проявления саморегуляции, проблемное поведение, взаимодействие с родительской общественностью и т.д. могут стать непреодолимыми барьерами для педагога. Наставничество на этом этапе будет направлено на точечное применение в возникающих проблемных ситуациях специальных коррекционных методов и приемов. Наставник не напоминает теорию, а дает конкретные практикоориентированные советы, которые дают возможность молодому педагогу построить свою траекторию поведения в той или иной ситуации. Тем самым осуществляется корректировка профессиональных умений наставляемого педагога. Педагог-наставник и наставляемый педагог помогают выстроить собственную программу самосовершенствования.

**4. Рефлексивный этап.** На этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, в районных методических объединениях,

посещение и анализ занятий, участие в инновационной деятельности. Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции педагога, определяет степень его готовности к выполнению самостоятельно своих функциональных обязанностей. Происходят диагностика и рефлексия результатов деятельности педагога. С точки зрения социально-воспитательного наставничества будет исследоваться уровень удовлетворенности педагога, родителей и администрации. Методическое наставничество обратит пристальное внимание на рефлексия результатов коррекционной работы, таких как успеваемость ребенка в школе, его поведение, взаимоотношения в семье, а также результативность самого педагога: участие в мероприятиях Центра, семинарах и т.д.

**Ожидаемые результаты** Педагог способен к самостоятельным действиям, решению проблем, управлению процессом собственного развития, образования. Умеет понимать себя, осознавать и умело использовать собственные ресурсы. Удовлетворенность родителей результатами проведенной работы с детьми ОВЗ и детьми инвалидами, и результаты мониторингов в отношении обучающихся (повышение уровня обученности, воспитанности), улучшение психологического климата в коллективе. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагога, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций (приложение 4.).

### **Календарное планирование работы наставника с наставляемым педагогом** **План совместной работы группы/тандема**

наставника ФИО и наставляемого (ых): ФИО

Тема: \_\_\_\_\_

**Цель: сформулировать**

Срок с «» \_\_\_\_\_ 2022 г. по « » \_\_\_\_\_ 2022 г.

№	Дата встречи	Проведенная работа	Результат (умение, знание)	Подписи наставника и наставляемого

### **Основные формы и методы индивидуальной работы наставника**

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами

служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании наставляемого педагога.

2. Контроль за деятельностью наставляемого педагога в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

## Приложение 1

### Анкета

изучения потребностей педагога

ГБУ ДО ЦППМСП Приморского района Санкт-Петербурга

ФИО специалиста	
Контактные данные	
Должность	
Возраст, стаж работы	
<b>Исследование потребностей</b>	
Я хочу получить помощь наставника по вопросам:	<b>да +, нет -</b>
1. Организационные начала работы в должности	
2. Ведение документации специалиста	
3. Осуществления текущей работы по консультированию	
4. Осуществление текущей работы по диагностике	
5. Осуществление текущей коррекционно-развивающей, профилактической работы.	
6. Психологическая поддержка для адаптации в новом коллективе	
7. Помощь для подготовки к профессиональному конкурсу	
8. Помощь в организации проектной работы учащихся в ОУ	
9. Другое, впишите	

### Памятка для наставника

1. Вместе проанализируйте рабочие программы и пояснительные записки к ним.
2. Составьте совместно тематический план, обратите особое внимание на подбор материала для повторения, практических работ.
3. Оказывайте помощь при подготовке к занятиям, особенно первым, к первой встрече с обучающимися. Трудные темы разрабатывайте совместно. Постарайтесь изучать материал с опережением на 2-3 занятия с тем, чтобы дать педагогу возможность раскрыть наиболее сложные темы.
4. Готовьте и подбирайте дидактический материал совместно, а также отбирайте вместе наглядные пособия, тексты упражнений, тестовых заданий.
5. Посещайте занятия педагога с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои занятия, совместно их обсуждайте.
6. Помогите в подборе методической литературы для самообразования.
7. Без назидания, доброжелательно, делитесь опытом, демонстрируя свою работу.
8. Своевременно, терпеливо и настойчиво помогайте, никогда не забывайте отмечать успехи в работе.
9. Помогите у педагогу научиться не копировать готовый материал, не надеяться на имеющиеся разработки, а накапливать собственный педагогический опыт.

### Памятка наставляемому

#### Коллега, помни!

- В целях надлежащего исполнения своих должностных обязанностей обращайся к наставнику за профессиональным советом.
- Принимай участие в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, непосредственно с куратором и наставником.
- Изучай информационные ресурсы.

#### Обрати внимание!

В случае возникновения трудностей в работе с наставником имеешь право представить непосредственно куратору обоснованное ходатайство о замене наставника.

В период наставничества:

- Самостоятельно выполняй задания наставника с учетом рекомендаций.
- Заимствуй опыт, переданный наставником в том числе по решению поставленных задач.
- Учитывай рекомендации наставника.
- Не забывай о выполнении индивидуального плана мероприятий по наставничеству!

## Приложение 3

### Анализ результатов наставнической программы

Здесь м.б. результат прохождения испытательного срока, если наставляемый вновь принятый специалист.

Карта анализа занятия, если целью было обучить проведению занятия.

Выполненная по методике или в эл. программе работа.

Сданные в срок и качественно выполненные документы (отзыв от того, кто принимал документы).

Иное подтверждение результативности программы наставничества.

## Приложение 4

### ОТЧЕТ об итогах наставничества

Наставляемый педагог \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Образование \_\_\_\_\_

Профессия (должность) \_\_\_\_\_

Периоды наставничества с "\_\_\_\_\_" 20\_\_ г. по "\_\_\_\_\_" 20\_\_ г.

Заключение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность (участие в конкурсах, конференциях, соц. проектах, соц. сетях)	
Дисциплинированность	
Взаимоотношения с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Вывод

Рекомендации

Наставник \_\_\_\_\_  
(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

"\_\_\_\_\_" 20\_\_ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: \_\_\_\_\_  
(подпись наставляемого)

#### Примечание

В разделе "Вывод" указывается: объем и качество выполнения индивидуального плана наставничества; готовность к самостоятельному исполнению наставляемым педагогом трудовых обязанностей.

В разделе "Рекомендации" отмечаются: вопросы, которые необходимо дополнительно изучить педагогу; недостатки, которые следует устранить; методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу педагогу

**Анкета удовлетворенности наставляемого**  
**Форма «педагог – педагог»**

ФИО \_\_\_\_\_

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

*Инструкция:* Оцените в баллах: 1 – самый низший балл, 5 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества 1 2 3 4 5

4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества? 1 2 3 4 5

5. Полезность программы для решения задач программы наставничества 1 2 3 4 5

6. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний 1 2 3 4 5

7. Качество передачи Вам необходимых практических навыков 1 2 3 4 5

8. Ощущение поддержки наставника 1 2 3 4 5

9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? 1 2 3 4 5

10. Что особенно ценно для Вас было в программе?

Обмен профессиональным опытом и знаниями. Удалось выстроить траекторию собственного профессионального развития. Другое(что именно?)

11. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

12. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

13. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и профессионального потенциала? [да/нет]

14. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные задачи? [да/нет]