

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 помочи 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 помочи 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

ввести 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 реаширение наставнике на проблемную ситуацию наставляемого) НУЖНОЕ ОСТАВИТЬ, ОСТАЛЬНОЕ СТЕРЕТЬ
Вид наставничества	традиционное (один на один), м. б. групповое? КАКОЕ?
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	<p>1 этап. Диагностический Цель этапа: диагностика и анализ потребностей наставляемого (Приложение 1) Содержание этапа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>2 этап. Проектный Цель этапа:</p> <ul style="list-style-type: none"> -разработка основных направлений работы с наставляемым педагогом, - поиск внутренних и внешних ресурсов -разработка плана наставничества (ср. 6) -определяются и ранжируются проблемные вопросы (Приложение 2) <p>3 этап. Деятельностный Цель этапа: реализация направлений работы наставника с педагогом в рамках программы. Содержание этапа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>4 этап. Рефлексивный</p>

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

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устраниении 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	
Исследование потребностей	
Я хочу получить помощь наставника по вопросам:	да +, нет -
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. Психоэмоциональная 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	

Приложение 2

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 выполняя 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: объём 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] |