

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА
(ТЮМЕНСКАЯ ОБЛАСТЬ)

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО
АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ

КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО
АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ

«РАДУЖНИНСКАЯ ШКОЛА ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ»

ПРИКАЗ

от 02.10.2024

№ 460

Об утверждении персонализированных
программ наставничества

На основании Распоряжения Минпросвещения России 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», в соответствии с программой наставничества казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», утвержденной приказом от 16.11.2023 № 474 «Об итогах педагогического совета» (далее – Программа), положением о системе наставничества (целевой модели) казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа Югры «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», утвержденным приказом от 16.11.2023 № 474 «Об итогах педагогического совета» (далее – Положение), в соответствии с протоколом заседания методического совета образовательной организации от 01.10.2024 № 3 и приказа образовательной организации от 17.09.2024 № 442 «О назначении наставников и формировании наставнических пар»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

1.1. Персонализированную программу наставничества «Школа педагога», вид наставничества «Учитель – учитель», наставник- «учитель-наставник» Т.Ю. Белова , (приказ от 27.04.2024 № 10-П-857 «О решении аттестационной комиссии Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по результатам заседания, проведенного 24 апреля 2024 года», наставляемый учитель – О.Н. Жигарина,

срок реализации программы с 02.10.2024 по 31.10.2024 (один месяц) в соответствии с приложением 1;

1.2. Персонализированную программу наставничества, вид наставничества «Учитель – учитель», наставник Б.Б. Казыева, наставляемые группа учителей – Т.В. Кашапова и О.А. Бурина, срок реализации программы с 02.10.2024 по 28.12.2024 (три месяца) в соответствии с приложением 2;

1.3. Персонализированную программу наставничества «Ступени мастерства», вид наставничества «Учитель – учитель», наставник И.В. Орлова, наставляемый учитель – Н.С. Пиримова, срок реализации программы с 02.10.2024 по 28.12.2024 (три месяца) в соответствии с приложением 3;

1.4. Персонализированную программу наставничества «Наставник: путь к профессиональному росту», вид наставничества «Учитель – учитель», наставник Т.В. Шептухина, наставляемый учитель А.Д. Шарипова, срок реализации программы 02.10.2024 по 28.12.2024 (три месяца) в соответствии с приложением 4.

2. Учесть в работе специалисту по кадрам Т.В. Солоп, действие настоящего приказа при установлении педагогическим работникам компенсационных выплат за работу, связанную с реализацией методологии наставничества педагогических кадров (п.п.1.1., п.п.1.2., п.п.1.3., п.п.1.4.)

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Приложение в 1 экземпляре на 35листах

Директор

М.И. Солоп

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ХАНТЫ-МАНСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА (ТЮМЕНСКАЯ ОБЛАСТЬ)
КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ХАНТЫ-МАНСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
«РАДУЖНИНСКАЯ ШКОЛА ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ»

Согласовано куратором реализации Программы наставничества КОУ «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» Л.Е. Лапутько	Принято методическим советом КОУ «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» протокол от 01.10.2024 №3	Утверждено приказом директора КОУ «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» от 02.10.2024 № 460
--	---	--

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Школа педагога»

Форма наставничества: «учитель – учитель»

Вид наставничества: «индивидуальный»

Модель взаимодействия: «Мастер и подмастерье»

Срок реализации – 1 месяц

2024-2025 учебный год



Наставник: Белова Т.Ю., учитель
высшей квалификационной категории

Наставляемый: Жигарина О.Н., учитель

Радужный, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка	3 стр.
1. Этапы и срок реализации Программы	4 стр.
1.1. Срок реализации Программы	4 стр.
1.2. Этапы реализации Программы	5 стр.
2. Содержание программы	5 стр.
2.1. Портрет участников пары «учитель – учитель»	5 стр.
2.2. Механизм реализации Программы (содержание, методы, формы)	6 стр.
2.3. Ожидаемые результаты	7 стр.
2.4. Индивидуальный план	8 стр.
3. Оценка и эффективность реализации Программы	10 стр.
3.1. Мониторинг результатов	10 стр.
Список литературы	11 стр.

*Учитель живет до тех пор,
пока он учится, как только
он перестает учиться,
в нем умирает учитель.
К.Д. Ушинский*

Пояснительная записка

Вновь устроенный педагог сталкивается с целым рядом вопросов по организации педагогической деятельности и взаимодействию с педагогическим коллективом. Профессиональное становление представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий формирование профессиональных компетенций и профессионально значимых качеств. Тем самым назначение наставника является одним из важнейших факторов безболезненного вхождения специалиста в профессию.

Актуальность персонализированной программы наставничества **«Школа педагога»** (далее – Программа) обусловлена важностью повышения профессиональной компетентности наставляемого педагога. Это особенно актуально в связи с требованиями профессионального стандарта педагога и совокупности обязательных требований при реализации адаптированных основных общеобразовательных программ в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

Таким образом, Программа позволяет оптимизировать процесс профессионального становления педагога, сформировать мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации.

Программа разработана на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. А также в соответствии с:

- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Распоряжением Минпросвещения России 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»;

- Уставом КОУ «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – образовательная организация);

- приказом от 17.09.2024 № 442 «О назначении наставников и формировании наставнических пар».

Программа предусматривает форму наставничества **«учитель – учитель»**, включающую поддержку наставляемого педагога. Выбранная модель **«Мастер и подмастерье»** позволяет наставнику делиться своим

опытом с подопечным: не только передавать теоретические знания, но и обучать практическим действиям. Использование такой модели взаимодействия способствует достижению высокой эффективности, оптимальных результатов уже в первые дни обучения. Наставляемый имеет возможность не только наблюдать, задавать вопросы, но и методом включения в активную совместную и самостоятельную деятельность определять вектор дальнейшего профессионального и личного развития.

В Программе заложена систематическая целенаправленная индивидуальная работа наставника по сопровождению наставляемого педагога. Индивидуальный план включает комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого по устранению профессиональных дефицитов для достижения ожидаемых результатов.

Целью Программы является *максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях системы коррекционной педагогики, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации вновь принятого педагога.*

Задачи:

- адаптировать молодого педагога к вхождению в полноценный рабочий режим образовательной организации через освоение норм, требований и традиций;
- ускорить процесс профессионального становления вновь прибывшего сотрудника;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- ориентировать наставляемого педагогического работника на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- выявить склонности, потребности, возможности и профессиональные дефициты наставляемого посредством различных методов;
- спланировать систему мероприятий по развитию профессиональных компетенций наставляемого;
- реализовать цикл мероприятий, направленных на полное раскрытие личного и профессионального потенциала наставляемого;
- оценить результаты программы и ее эффективность средствами мониторинговых процедур;
- обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

Программа основана на реализации следующих **принципов**: добровольность, гуманность, соблюдение прав, конфиденциальность, ответственность, взаимопонимание, искренняя заинтересованность участников, взаимоуважение.

1. Этапы и срок реализации Программы

1.1. Срок реализации Программы

1.1. Срок реализации программы – *1 месяц* (с 02.10.2024 по 31.10.2024). Для вновь принятого сотрудника целесообразно прохождение совместно с наставником всех этапов реализации системы педагогической деятельности с учетом специфики работы со школьниками с особыми образовательными потребностями (*разработка РУП, СИПР, формирование рабочих материалов для ЭКЖ, разработка КИМов для контроля знаний, мониторинговые процедуры на начало и конец учебного года, прохождение КПК, корректировка РУП, дистанционный формат обучения во время активированных дней, участие в конкурсах различного уровня*).

1.2. Этапы реализации Программы

1 этап – адаптационный «Знакомство». Определение круга дефицитов, выявление необходимых для практического применения навыков, составление расписания встреч, режима работы (онлайн, офлайн, личные встречи).

2 этап – подготовительный «Планирование взаимодействия». Разработка и корректировка индивидуального плана сопровождения наставляемого.

3 этап – основной «Организация практической деятельности». Совместная работа наставника и наставляемого.

4 этап – контрольно-оценочный «Подведение итогов». Завершение совместной работы и анализ эффективности реализации программы, фиксация результатов.

2. Содержание Программы

2.1. Портрет участников пары «учитель – учитель»

Учитель-наставник – неравнодушный профессионал с опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, поддерживающий стандарты и правила организации. Лояльный участник школьного сообщества, склонный к активной общественной работе. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к вновь прибывшему коллеге с пониманием и тактом.

Тип «Наставник-консультант» – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставляемого педагога.

Наставляемый – вновь прибывший специалист с опытом работы в образовательной организации, испытывающий дефициты в организации образовательного процесса, взаимодействии с обучающимися с особыми

образовательными потребностями, родителями (законными представителями), другими педагогами, администрацией образовательной организации; находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах работы образовательной организации.

2.2. Механизм реализации Программы (содержание, методы, формы)

В ходе реализации Программы планируется следующее *содержание деятельности* наставника и наставляемого:

- диагностика затруднений наставляемого учителя и выбор форм организации обучения и воспитания;
- разработка персонализированной программы наставничества;
- планирование рабочего процесса;
- оказание необходимой помощи на основе выявленных затруднений;
- посещение уроков наставляемого учителя с последующим анализом и определением способов повышения их эффективности;
- ознакомление наставляемого учителя с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся в рамках внеурочной деятельности (квесты, квизы, олимпиады, предметные недели и т.д.);
- демонстрация наставляемому учителю опыта успешной педагогической деятельности, знакомство с различными педагогическими практиками;
- организация мониторинга эффективности и рефлексии по итогам совместной деятельности.

Формы реализации Программы: онлайн; офлайн.

Условия реализации Программы: тесное доверительное сотрудничество наставляемого с наставником и педагогическим сообществом ОО.

Кадровое обеспечение реализации Программы: куратор реализации целевой модели наставничества ОО; наставляемый учитель; учитель наставник.

Уникальность реализации Программы: практика наставничества легко встраивается в режим работы образовательной организации, проста в исполнении, максимально охватывает потребности повышения уровня профессионального мастерства.

Для реализации цели Программы используются следующие **формы и методы работы:** лекция, практическое занятие, просмотр видеозаписей снятых уроков, консультации, посещение и анализ открытых уроков, мастер-классы, педагогические мастерские и др.

В рамках наставнической деятельности целесообразно применение не только традиционных методов и приемов, но и **рефлексивных** методов:

- *метод самонаблюдения* как разновидность наблюдения;
- *метод интроспективного анализа* как своеобразная техника «исследования себя»;

- *тренинговый метод* как способ организации активности участников;
- *метод сократического диалога*, в котором преподаватель, подобно Сократу, обсуждает со слушателями проблемы смысла и значимости изучаемых явлений;
- *метод философствования* – тождественен методам размышления, рассуждения;
- *метод микрообучения и самоанализа* – имеет огромную значимость в развитии и совершенствовании рефлексивных способностей. Позволяет эффективно сочетать теоретические знания по обсуждаемой теме и практические умения, которые тщательно анализируются.

Для формирования практических умений можно применять комплексные методы работы, где *наставляемый* изучает передовой педагогический опыт, участвует в профессиональных дискуссиях, готовит дидактические материалы, дает открытые уроки и др. Совместная работа способствует поддержанию высокой степени мотивации. Активное включение вновь прибывшего педагога в такие формы работы ускоряет процесс вхождения в педагогическую среду.

2.3. Ожидаемые результаты

Результатом эффективной совместной деятельности наставника и наставляемого станет:

для молодого педагога:

- успешная адаптация в образовательной организации;
- повышение навыков профессионального общения с учетом психологии личности;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- использование в работе современных педагогических технологий;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- наличие портфолио: появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактического инструментария);
- активное участие в профессиональных сообществах;
- подготовка к прохождению процедуры аттестации;

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции;
- совершенствование опыта наставнической деятельности;

для образовательной организации:

- успешная адаптация вновь принятого педагога в образовательной организации;

• создание эффективной системы взаимодействия педагогов внутри образовательной организации, развитие системы обмена опытом, поддержки и наставничества.

2.4. Индивидуальный план

№	Формы работы (мероприятия)	Содержание деятельности	Предполагаемый результат	Сроки исполнения
Начальная вводная ступень				
1	Входящая диагностика на предмет определения приоритетных направлений развития	«Опросник профессиональных склонностей» (Г.В. Резапкин)	Выявление профессиональных важных качеств учителя	02.10
2	Выявление пробелов в профессиональных компетенциях, анализ	Самообследование	Формулирование темы саморазвития	03.10
3	Разработка модели программы и индивидуального плана	Консультация «Учет возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся с ОВЗ»	Планирование деятельности	04.10
4	Знакомство с нововведениями в работе ОО	Изучение требований к ведению электронного журнала	Приобретение навыка работы с ЭКЖ, с учетом перехода на платформу «Сферум»	07.10
		Изучение положения о структуре и разработке рабочих программ	Рассмотрение изменений требований ведения документации	
5	Обзор особенностей реализации образовательного процесса с участниками образовательных отношений по индивидуальному учебному плану	Изучение АООП ФГОС (1-4, 5-9)	Учет требований локальных актов по разработке СИПР	08.10
6	Освоение современных образовательных технологий	Организация работы «Педмастерской» по проектированию урока с использованием конкретных технологий обучения	Обогащение опыта, умение использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения	09.10
7	Посещение учебных занятий и внеурочных мероприятий	Анализ учебных занятий	Теоретическое применение освоенных эффективных приемов	
8	Изучение, анализ познавательных особенностей обучающихся	Заполнение дневника индивидуального сопровождения, педагогического представления	Обогащение опыта разработки документации ОО	10.10
9	Отбор форм	Тренинг	Разработка	11.10

	самообразования, постановка цели и задач педагогической деятельности		индивидуального маршрута самообразования педагога	
Основная развивающая ступень				
10	Мастер-класс наставника «Открытый урок»	Самоанализ урока наставником	Составление чек-листа	14.10
11	Участие в профессиональных педагогических конкурсах различного уровня	Консультация	Формирование портфолио	15.10
12	Мотивационная работа с обучающимися по участию в школьных мероприятиях	Ознакомление с планом работы ОО, планом работы МО	Планирование включенности в общешкольную деятельность	16.10
13	Организация работы с родителями (законными представителями)	Составление плана консультаций с родителями	Планирование работы с родителями (законными представителями)	17.10
14	Формирование позитивного имиджа педагога	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры	Совершенствование культуры общения с участниками образовательных отношений	18.10
15	Формирование цифрового портфеля учителя: ресурсы в помощь педагогу	Консультация	Использование в образовательном процессе рекомендованных интернет-ресурсов	21.10
16	Проведение открытых уроков по выбранному предмету	Самоанализ уроков	Заполнение карты эффективности урока	22.10
17	Контрольно-оценочная деятельность педагога с учетом требований к предметным результатам и к развитию жизненных компетенций обучающихся с ОВЗ	Разработка КИМов и др. (анализ методических рекомендаций)	Систематизация наработок профессиональной оценочной деятельности	23.10
18	«Педмастерская»	Лекция «Профессиональные риски и пути их преодоления»	Обогащение опыта, использование широкого арсенала современных методов и технологий обучения	24.10
Контрольно-оценочная ступень				
19	Консультирование по вопросам аттестации. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка к прохождению аттестации	25.10
20	Итоговая диагностика	Анализ и обработка результатов	Оценка своего личностного роста и профессионального потенциала	28.10
21	Создание портфолио	Презентация портфолио	Разработка личного	29.10-30.10

			сайта педагога	
22	Мониторинг профессионального роста	Составление аналитической справки	Анализ ожидаемых результатов	31.10
23	Подготовка к участию (участие) в конкурсах по направлению наставничества	Представляемый опыт совместной работы (презентация)	Приобретение опыта по применению педагогической технологии	31.10-01.11
24	Подведение итогов работы, анализ результативности деятельности	Оценка эффективности реализуемой программы наставничества	Выступление на заседании педагогического совета (методического объединения)	02.11

3. Оценка и эффективность реализации Программы

3.1. Мониторинг результатов

Мониторинг результатов реализации Программы понимается как система сбора, обработки и использования информации о наставнической деятельности в целом и ее отдельных элементах. Организация мониторинга дает четко представление о том, как происходит процесс наставничества.

Оценка эффективности наставнической деятельности производится в соответствии с принятой в образовательной организации критериальной базой.

Список литературы

1. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие для вузов. – М.: ПЕР СЭ, 2005. – 630 с.
2. Вершловский С. Г. Особенности профессионального становления молодого учителя // Советская педагогика. 2015. № 4. С. 76–84.
3. Кларин М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг. – М.: Юрайт, 2018. – С. 288.
4. Круглова И. В. Как организовать наставничество в образовательном учреждении / И. В. Круглова; Департамент образования г. Москвы, Московский гуманитарный пед. ин-т. – Москва: Московский гуманитарный пед. ин-т, 2009. – 99 с.
5. Нугуманова Л. Н. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации педагога / Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко // Проблемы современного педагогического образования. Сер.: Педагогика и психология: сборник научных трудов. – Ялта: РИО ГПА, 2018. – Вып. 60. – Ч. 4. – С. 302-305.
6. Полетаева Н. М., Лукина Л. Е. Роль наставника как одной из наиболее эффективных форм управления знаниями в развитии кадрового потенциала региональной системы образования // XIX Царскосельские чтения: материалы международной научной конференции / под общей редакцией В. Н. Скворцова; Л. М. Кобрина. СПб., 2015. Т. 2.
7. Шаехов, М. Р. Современный педагог – какой он? / М. Р. Шаехов // Развитие профессиональной компетентности учителя: основные проблемы и ценности: сборник научных трудов V Международного форума по педагогическому образованию: часть 2. – Казань: Отечество, 2019. – С. 305-308.
8. Наставничество в образовательной организации / сост.: С. В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г. А. Вашкиной. – Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.
9. Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии: Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция. Часть 1 / Уральский государственный педагогический университет; главный редактор Г. А. Кругликова. – Екатеринбург: [б. и.], 2023.
10. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ХАНТЫ-МАНСКИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
«РАДУЖНИНСКАЯ ШКОЛА ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С
ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ»

Согласовано куратором реализации Программы наставничества КОУ «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» Л.Е. Лапутько	Принято методическим советом КОУ «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» протокол от 01.10.2024 №3	Утверждено приказом директора КОУ «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» от 02.10.2024 № 460
--	---	--

Персонализированная программа наставничества
«Ступени к педагогическому успеху»
традиционный вид наставничества «учитель-учитель»
срок реализации программы 3 месяца



Т.В. Кашапова, *наставляемый учитель,*
О.А. Бурина, *наставляемый учитель,*
Б.Б. Казыева, *учитель наставник*

Радужный
2024

Содержание

Пояснительная записка.....	3
1. Этапы и срок реализации программы.....	4
2. Содержание персонализированной программы наставничества... 4	4
2.1 Портрет участников ППН.....	4
2.2 Механизм реализации персонализированной программы наставничества.....	5
2.3 Ожидаемые результаты реализации программы.....	5
2.4 План реализации ППН.....	6

Пояснительная записка

Актуальность персонализированной программы наставничества (далее-ППН) обусловлена рядом факторов:

- **Поддержка учителя, впервые вступившего в педагогическую деятельность.** Это одна из ключевых задач образовательной политики. Начинаящим учителям необходима помощь в овладении педагогическим мастерством и освоении функциональных обязанностей, адаптации в новых условиях деятельности, всесторонняя методическая поддержка в рамках реализации образовательного процесса в соответствии с современными требованиями.

- **Повышение профессиональной компетентности.** Это особенно актуально в связи с требованиями профессионального стандарта педагога и совокупности обязательных требований при реализации адаптированных основных общеобразовательных программ в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

Таким образом, ППН позволяет оптимизировать процесс профессионального становления педагога, сформировать мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации.

Цель ППН: успешная адаптация в должности «учитель», максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях системы коррекционной педагогики.

Задачи ППН:

- Создать комфортные «экологичные» условия для вхождения в полноценный рабочий режим через освоение норм, требований и традиций.

- ускорить процесс профессионального становления вновь прибывшего сотрудника.

- Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей наставляемого педагогического работника.

- Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

- Развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса.

- Ориентировать наставляемого педагогического работника на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства наставляемого.

- Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

2. Этапы и срок реализации программы

2.1. Срок реализации программы 3 месяца (с 02.10.2024 по 28.12.2024). Для педагога, не имеющего педагогического стажа целесообразно прохождение совместно с наставником всех этапов реализации системы педагогической деятельности с учетом специфики работы со школьниками с особыми образовательными потребностями (*разработка РУП, СИПР, формирование рабочих материалов для ЭКЖ, разработка КИМов для контроля знаний, мониторинговые процедуры на начало и конец учебного года, прохождение КПК, корректировка РУП, дистанционный формат обучения во время активированных дней, участие в конкурсах различного уровня*).

2.2. Этапы реализации программы

Этап «Диагностический». Знакомство. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей. Совместная разработка ППН.

Этап «Практический» (основной). Реализация ППН в совместной деятельности (развитие профессиональных компетенций, личностного роста, планирование и анализ педагогической деятельности, поддержка в рамках построения эффективной организации учебно-воспитательной работы, мотивация наставляемого к активному участию в работе педагогических сообществ).

Этап «Контрольно-оценочный». Организация мониторинга эффективности наставляемого. Рефлексия. Совместное построение возможных вариантов дальнейших маршрутов самосовершенствования наставляемого.

3. Содержание

персонализированной программы наставничества

3.1. Портрет участников ППН

Наставляемый	Наставник
Вновь прибывший сотрудник в начале педагогического пути (опыт работы –0 лет), испытывающий дефициты с организацией образовательного процесса, взаимодействием с обучающимися с особыми образовательными потребностями. Находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах ОО	Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор публикаций, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. <i>Тип «Наставник-консультант»</i> – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставляемого педагога

3.2. Механизм реализации персонализированной программы наставничества

Методы реализации ППН: консультирование, беседы, активные методы (практикумы, мастер-классы, взаимопосещение уроков).

Формы реализации ППН: онлайн; офлайн.

Условия реализации ППН: тесное доверительное сотрудничество наставляемого с наставником и педагогическим сообществом ОО.

Кадровое обеспечение реализации ППН: куратор – сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества; наставляемый учитель; учитель наставник.

Уникальность реализации ППН: практика наставничества легко встраивается в режим работы ОО, проста в исполнении, максимально охватывает потребности повышения своего уровня профессионального мастерства.

3.3. Ожидаемые результаты реализации программы

Наставляемый	Наставник
<ul style="list-style-type: none"> активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии; появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактического инструментария); активное участие в профессиональных сообществах; наличие портфолио; успешное прохождение процедуры аттестации 	<ul style="list-style-type: none"> эффективный способ самореализации; достижение более высокого уровня профессиональной компетенции

3.4. План реализации ППН

№ п/п	Формы работы (мероприятия)	Содержание деятельности	Предполагаемый результат	Сроки исполнения
Диагностический (организационный) этап				
1	Помощь в изучении: -нормативно-правовой базы; -нормативной документацией ОО; - АООП УО 1-4 классы ФГОС, вариант 2.	Обзор особенностей реализации образовательного процесса	Актуализация ранее полученных знаний и применение в рамках должностных обязанностей. Систематическое использование в работе	18-30 сентября
2	Профессиональные дефициты.	Выявление профессиональных затруднений. Оказание методической помощи	Восполнение профессиональных дефицитов. Повышение эффективности и качества педагогической деятельности	
Практический (основной) этап				

3	Практикум «Разработка специальной индивидуальной программы развития (СИПР)».	Изучение Положения, структуры СИПР, оказание помощи при разработке СИПР	Разработка СИПР, согласно НПА	1-31 октября
4	Оказание помощи при составлении календарно-тематического планирования.	Изучение и использование в работе АООП, учебного плана при составлении КТП	Составление календарно-тематического планирования по каждому учебному предмету, согласно учебному плану	
5	Практическое занятие «Особенности работы с электронным журналом».	Демонстрация алгоритмов работы с электронным журналом, самостоятельное применение алгоритмов в сопровождении наставника.	Сформированы практические умения в работе с электронным журналом	
7	Ознакомление с особенностями реализации образовательного процесса с участниками образовательных отношении в формате обучения на дому (индивидуально).	Знакомство с нормативной документацией ОО Особенности организации индивидуальных занятий с обучающимся с ограниченными возможностями здоровья (2 вариант), ТМНР.	Систематическое использование в работе	
10	Практикум «Особенности ведения дневника индивидуального сопровождения обучающегося».	Изучение Положения о ведении дневника ИС, индивидуальных психофизиологических особенностей обучающегося, анализ развития личности ребенка, оказание помощи при его заполнении	Сформированы практические умения при работе с дневником индивидуального сопровождения. Своевременное и качественное заполнение дневника ИС обучающегося	
12	Консультация «Особенности реализации образовательного процесса с применением дистанционного обучения с применением электронных образовательных технологий»	Рекомендации по организации образовательного процесса с применением дистанционного обучения с применением электронных образовательных технологий по средствам платформы «Сферум» (предварительная работа с родителями (законными представителями, учет индивидуальных особенностей развития и восприятия обучающегося, работа по планированию инструктивной карты)	Сформированы представления о реализации образовательного процесса с применением дистанционного обучения с применением электронных образовательных технологий	1-30 ноября
15	Оказание помощи при	Оказание помощи при	Умение делать	15-18

	составлении отчетности, мониторингов в конце четверти, полугодия.	составлении отчетности, мониторингов в конце четверти, учебного года.	выводы, составлять отчеты, мониторинги в конце четверти, полугодия	декабря
Контрольно-оценочный (заключительный) этап				
16	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемых	Подведение итогов работы, анализ, оценка результативности деятельности	Реализация программы наставничества «Ступени к педагогическому успеху»	1-28 декабря

КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
«РАДУЖНИНСКАЯ ШКОЛА ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С
ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ»

Согласовано куратором реализации Программы наставничества КОУ «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» Л.Е. Лапутько	Принято методическим советом КОУ «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» протокол от 01.10.2024 № 3	Утверждено приказом директора КОУ «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» от 02.10.2024 № 460
--	--	---

Персонализированная программа наставничества
«Ступени мастерства»
традиционный вид наставничества «учитель-учитель»
модель «**Опытный учитель – молодой специалист**»
срок реализации программы 3 месяца

*Н.С. Пиримова, наставляемый учитель,
И.В. Орлова, учитель наставник*

Радужный
2024

Содержание программы

Введение

1. Цель и задачи Программы
2. Ролевая модель программы наставничества
3. Этапы и сроки реализации программы
4. Планируемый результат
5. Индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе формы наставничества

Актуальность:

Тема наставничества является одной из центральных тем нацпроекта «Образование». В современных условиях быстро меняющегося мира наставничество не только остается важным элементом адаптации специалиста на рабочем месте, но и приобретает особую значимость именно в образовательной среде. В настоящее время в любой сфере практически невозможно найти специалиста, готового быстро приступить к работе в новых условиях, в новом коллективе, и образование не является исключением. Именно наставничество является тем методом, который позволяет наиболее эффективно решить данную проблему. Наставничество является кадровой технологией, позволяющей осуществлять становление и непрерывное профессиональное развитие педагога. Наставничество позволяет соединить профессиональное развитие и персонификацию, а также гарантирует комплексный подход к каждому педагогу, испытывающему те или иные затруднения.

Цель программы:

Успешное закрепление молодого специалиста в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи программы:

1. Облегчение процесса адаптации молодого учителя в педагогическом коллективе, успешное закрепление молодого учителя на рабочем месте;
2. Выявление профессиональных затруднений молодого учителя и оказание необходимой помощи в их преодолении.
3. Создание условий для развития профессиональных навыков молодого учителя, в том числе в части содержания образования, применения различных образовательных методик и технологий, форм и средств обучения и воспитания, навыков профессионального общения с коллегами, обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся.
4. Ориентация молодого учителя на использование в своей деятельности передового педагогического опыта.

Форма наставничества: «учитель - учитель»

Наставляемый	Наставник
Вновь прибывший сотрудник в начале педагогического пути (опыт работы – 0 лет), испытывающий дефициты с организацией образовательного процесса, взаимодействием с обучающимися с особыми образовательными потребностями. Находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях,	Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор публикаций, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

регламенте и принципах ОО	<i>Тип «Наставник-консультант»</i> – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставляемого педагога
---------------------------	--

Модель взаимодействия: «Опытный учитель – молодой специалист»

Виды наставничества: - традиционное наставничество (наставничество «один на один»).

Срок реализации программы: 3 месяца (с 02.10.2024 по 28.12.2024).

Режим работы: очный

Программа включает в себя три этапа:

Адаптационный этап.

На данном этапе происходит знакомство опытного педагога (наставника) с молодым учителем (наставляемым), в ходе которого наставник анализирует затруднения наставляемого, пробелы в его подготовке в части общих и профессиональных компетенций с опорой на профессиональный стандарт педагога.

Основной этап.

В ходе основного этапа осуществляется совместная деятельность наставника и наставляемого с целью преодоления затруднений, а также личностного и профессионального развития наставляемого.

Контрольно-оценочный этап.

На завершающем этапе производится оценка уровня профессиональной компетентности молодого учителя и определяется степень его готовности к самостоятельному выполнению должностных обязанностей.

Содержание деятельности

В ходе реализации персонализированной программы наставничества планируется следующее содержание деятельности наставника и наставляемого:

– диагностика затруднений молодого учителя и выбор форм организации обучения и воспитания; – оказание необходимой помощи на основе выявленных затруднений;

– посещение уроков молодого учителя с последующим анализом и определением способов повышения их эффективности;

– ознакомление молодого учителя с основными направлениями и формами активизации познавательной, деятельности обучающихся в рамках внеурочной деятельности (квесты, , предметные недели и т.д.);

– демонстрация молодому учителю опыта успешной педагогической деятельности, знакомство с различными педагогическими практиками;

– организация мониторинга эффективности и рефлексии по итогам совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

– успешная адаптация молодого учителя на рабочем месте и в образовательной организации;

– повышение навыков профессионального общения с учетом психологии личности;

– повышение профессиональной компетентности молодого учителя в вопросах организации образовательного процесса;

– обеспечение повышения качества преподавания и совершенствование методов работы молодого учителя по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

– использование в работе молодого учителя современных педагогических технологий.

План реализации ППН

№ п/п	Формы работы (мероприятия)	Содержание деятельности	Предполагаемый результат	Сроки исполнения
1.	Самодиагностика наставляемого на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей	сентябрь
2.	Диагностическая беседа с наставником для уточнения зон профессионального развития	Адаптация к новому месту работы Знакомство с нормативной документацией ОО	Знакомство вновь прибывшего педагога с коллегами, традициями ОО, особенностями организации учебно-воспитательного процесса, планом работы ШМО.	сентябрь
3.	Актуализация НПА системы образования РФ (специфика – образование обучающихся с особыми образовательными потребностями)	Обзор особенностей реализации образовательного процесса в регламенте НПА РФ	Актуализация ранее полученных знаний и применение в рамках должностных обязанностей	сентябрь
4.	Нормативно – правовая, информационная грамотность	Изучение нормативно – правовой базы школы (должностная инструкция учителя, календарный учебный график, учебный план). Практическое занятие «Ведение школьной документации» (электронный журнал, ученические тетради).	Создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога;	сентябрь

5.	Изучение сайта школы, групп в социальных сетях, порядка публикации и содержания размещаемой информации	Изучена структура официального сайта школы и размещенная документация.	Изучены правила публикации. информации о деятельности школы на сайте и в социальных сетях.	сентябрь
6.	Изучение методологических основ и методики построения и организации результативного учебного процесса	Изучены методологические основы и методика построения и организации результативного учебного процесса	. Разработка и утверждение образовательного маршрута	сентябрь
7.	Консультирование. Практическая помощь в написании рабочих программ по учебным предметам	Ознакомление с Положением о РП, о едином орфографическом режиме, о поддержке и сопровождении (наставничестве) педагогов Написание рабочих программ по учебным предметам	Готовность к образовательному процессу и взаимодействию с обучающимися в условиях обучения (готовые рабочие программы по учебным предметам)	сентябрь
8.	Изучение нормативных документов в области образования «Профессиональные компетенции педагога инклюзивного образования. Специальная (коррекционная педагогика). Системная работа с обучающимися с ОВЗ в соответствии с ФГОС и ФАОП».	Прохождение курсов повышения квалификации	Решение вопросов специальной (коррекционной) педагогики, дальнейшего развития инклюзивной образовательной среды	октябрь
9.	Включение в деятельность ШМО	Включен в состав предметного ШМО, ознакомлен с планом работы ШМО на 2023-2024 учебный год.	Определена тема самообразования в рамках деятельности ШМО. Участие в работе ШМО.	октябрь
10.	Практикум «Особенности работы с электронным журналом»	Демонстрация алгоритмов работы с электронным журналом, самостоятельное применение алгоритмов в сопровождении наставника	Сформированы практические умения в работе с электронным журналом	октябрь
11.	Консультация «Особенности реализации образовательного	Рекомендации по организации образовательного процесса с	Сформированы представления о реализации образовательного	октябрь

	процесса с применением дистанционного обучения с применением электронных образовательных технологий»	применением дистанционного обучения с применением электронных образовательных технологий по средствам платформы «Сферум» (предварительная работа с родителями (законными представителями, учет индивидуальных особенностей развития и восприятия обучающегося, работа по планированию инструктивной карты)	процесса с применением дистанционного обучения с применением электронных образовательных технологий	
12.	Беседа: «Методы активизации внимания обучающихся на уроках»	Изучены различные методы активизации внимания обучающихся на уроках, которые активно применяются при проведении уроков	Изучены различные методы активизации внимания обучающихся, контроля на уроках, которые активно применяются при проведении уроков	октябрь
13.	Консультация «Участие учащихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах»	Обзор возможных площадок для участия в дистанционных олимпиадах, конкурсах. Выбор темы и формы творческой работы	Публикация творческой работы обучающегося на онлайн конкурсе. Участие обучающегося в онлайн олимпиаде	ноябрь
14.	Практикум, самостоятельная деятельность «Заполнение дневника индивидуального сопровождения»	Изучение, анализ индивидуальных психофизиологических особенностей обучающейся.	Сформированы практические умения в работе с дневником индивидуального сопровождения.	ноябрь
15.	Оказание помощи в составление отчётности по окончанию четверти	Участие в практикуме: по обучению составлению отчетности по окончании четверти, года.	Заполнение и сдача отчетности по окончании четверти, года.	декабрь
16.	Проведение встречи по итогам реализации программы наставничества	Оценена эффективность и результативность совместной работы, удовлетворенность совместной деятельностью.	Самоотчет, Намечен план дальнейшего взаимодействия (при необходимости)	декабрь

Казенное общеобразовательное учреждение
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями
здоровья»

Согласовано куратором реализации Программы наставничества КОУ «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» Л.Е. Лапутько	Принято методическим советом КОУ «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» протокол от 01.10.2024 № 3	Утверждено приказом директора КОУ «Радужнинская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» от 02.10.2024 № 460
--	---	---

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Наставник: путь к профессиональному росту»

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

ОТКРЫТОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

срок реализации программы 3 месяца
на 2024 – 2025 учебный год

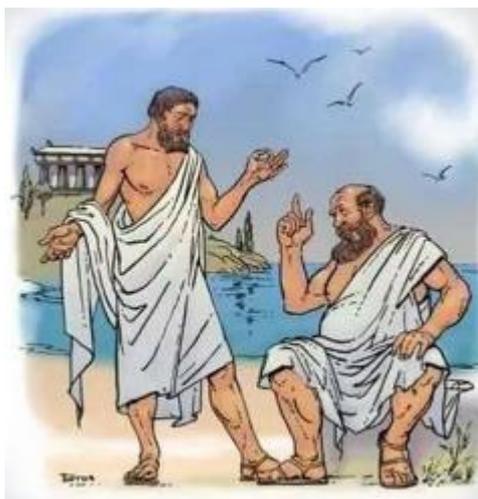
А.Д. Шарипова, *наставляемый учитель,*

Т.В. Шептухина, *учитель наставник*



Содержание

Пояснительная записка	3
1. Этапы и срок реализации программы	
1.1. Срок реализации программы	5
1.2. Этапы реализации программы	5
2. Содержание программы	6
2.1. Портрет участников программы	6
2.2. Механизм реализации программы	7
2.3. Ожидаемые результаты	8
2.4. План реализации персонализированной программы	9



Наставник - человек осуществляющий наставничество. Наставники были уже в Древнем Риме, там так называли домашних учителей. В России эта форма начала развиваться с 30-ч годов, достигнув расцвета в 70-ч годах XX столетия.

Смысл наставничества - провести своего подопечного «над пропастью», по «бездне» как через самые сложные моменты профессиональной деятельности

Пояснительная записка

Актуальность персонализированной программы наставничества (далее ППН)

Национальный проект «Образование» ставит задачу внедрения целевой модели наставничества во всех образовательных организациях.

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. На сегодняшний день в наставничестве заинтересовано и наше образовательное учреждение.

Вновь прибывшему или начинающему педагогу наставничество дает возможность получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности. В свою очередь, в образовательное учреждение приходят самостоятельно мыслящих педагогах, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Такая поддержка обеспечивается через систему наставничества.

Успешному наставнику нужно обладать обширным набором воспитательных качеств, знать, как применять их надлежащим образом при взаимодействии с подопечным.

Что именно нужно молодому учителю?

Вести его к профессиональному росту, мотивировать на принятие самостоятельных обоснованных решений.

Что же еще должен сделать наставник для своего наставляемого?

Обогащать знания молодого специалиста и совершенствовать навыки его преподавания и профессионального развития.

Наставнику следует помнить об основных принципах наставничества:

· добровольность;

- открытость; творческой индивидуальности молодого учителя.
- компетентность;
- соблюдение норм профессиональной этики.

Наставник - это не надсмотрщик. Доверие и уверенность являются основой успешных отношений между наставником и подопечным, роль же надзирателя/инспектора будет противоречить воспитательной роли наставника.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей *цели*: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи:

- содействие созданию условий для профессиональной адаптации вновь прибывшего педагога;
- выявление затруднений в профессиональной практике, принятие мер по их предупреждению;
- вовлечение вновь прибывшего учителя в профессиональную деятельность образовательной организации;
- содействовать повышению профессионального уровня педагога с учетом потребностей молодого специалиста, затруднений, достижений;
- включение в проектную, исследовательскую деятельность;
- мотивация вновь прибывшего педагога на самостоятельное и качественное выполнение должностных обязанностей;
- развитие профессионального мышления, готовности к инновационной деятельности;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

1. Этапы и срок реализации программы

1.1. Срок реализации программы *3 месяца (02.10.2024- 28.12.2024)*

1.2. Этапы реализации программы

Программа реализуется в три этапа:

1. *этап «Организационный».* Выявление профессиональных затруднений вновь прибывшего педагога. Разработка основных направлений работы с вновь прибывшим специалистом. Составление и утверждение плана работы с молодыми педагогами. Создание нормативно-правовой базы.

2. *этап. «Внедренческий».* Организация процедуры наставничества на уровне образовательного учреждения, согласно требованиям Положения о наставничестве. Реализация ППН в совместной деятельности. Ведение портфолио вновь прибывшего учителя.

3. *этап. «Аналитический».* Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы. Проведение мониторинга реализации этапов программы. Изучение и обобщение материала, накопленного молодым педагогом.

2. Содержание персонализированной программы наставничества

2.1. Портрет участников ППН

Роль Наставника

способствовать развитию наставляемого, используя свои знания, опыт, личный пример и ресурс



Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставляемого педагога.

Роль Наставляемого

прилагать все усилия для собственного развития по плану, согласованному с Наставником, и использовать возможности и рекомендации, предоставляемые Наставником

Опытный педагог, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.



Новый сотрудник с опытным и располагающими ресурсами и навыками педагога, но испытывающий дефициты с взаимодействием с обучающимися с особыми образовательными потребностями, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах ОО.

2.2. Механизм реализации персонализированной программы наставничества

Основной *формой* наставничества данной программы является «**учитель-учитель**».

В рамках этой формы наставничества одной из основных задач является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня профессионального мастерства, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

В форме наставничества «педагог – педагог» выступает ролевая модель - взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»: классический вариант поддержки опытным педагогом-профессионалом молодого педагога для приобретения им организационных, предметных, коммуникационных профессиональных навыков.

На первый план выходит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника.

Методами работы с вновь прибывшим педагогом являются беседы, тренинги, встречи с опытными учителями, взаимопосещение уроков, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, разбор проблемы, совместная деятельность, поддержка в становлении индивидуальности наставляемого.

Открытое наставничество (двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого) предполагает непосредственный контакт и общение в различной обстановке: как на рабочем месте, так и по телефону, через социальные сети и скайп, дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий.

Так, например, наставляемый встречаться будет с наставником по ситуации, если у наставляемого возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

Условия реализации: тесное доверительное сотрудничество наставляемого с наставником и педагогическим сообществом ОО.

Кадровое обеспечение реализации: управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: организация, мотивация, координация, анализ и контроль.

Уникальность реализации: практика наставничества легко встраивается в режим работы ОО, проста в исполнении, максимально охватывает потребности повышения своего уровня профессионального мастерства.

2.3. Ожидаемые результаты реализации программы

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности нового специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три – пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

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;
 - рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
- По итогу реализации персонализированной программы наставничества получим

портрет современного учителя, который



- владеет интерактивными методами обучения
- владеет ИКТ
- владеет технологией проектирования урока
- умеет управлять мотивацией
- занимает активную жизненную позицию
- открыт к инновациям
- постоянно учится
- самостоятельный
- партнер для своих учеников и коллег
- целеустремленный, самостоятельный

2.4. План реализации ППН

№ п/п	Формы работы (мероприятия)	Содержание деятельности	Предполагаемый результат	Сроки исполнения
1.	Ознакомление с традициями и особенностями ОО.	Адаптация к новому месту работы Знакомство с нормативной документацией ОО	Знакомство вновь прибывшего педагога с коллегами, традициями ОО, особенностями организации учебно-воспитательного процесса, планом работы ШМО.	сентябрь
2.	Актуализация НПА системы образования РФ (специфика – образование обучающихся с особыми образовательными потребностями)	Обзор особенностей реализации образовательного процесса в регламенте НПА РФ	Актуализация ранее полученных знаний и применение в рамках должностных обязанностей	сентябрь
3.	Нормативно – правовая, информационная грамотность	Изучение нормативно – правовой базы школы (должностная инструкция учителя, календарный учебный график, учебный план). Практическое занятие «Ведение школьной документации» (электронный журнал, ученические тетради).	Создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого педагога;	сентябрь
4.	Собеседование. Выявление факторов, стимулирующих и препятствующих саморазвитию Наставляемого	Диагностика педагогических компетенций	Анализ результатов анкетирования. Разработка и утверждение образовательного маршрута	сентябрь
5.	Консультирование. Практическая помощь в написании рабочих программ по учебным предметам	Ознакомление с Положением о РП, о едином орфографическом режиме, о поддержке и сопровождении (наставничестве) педагогов Написание рабочих программ по учебным предметам	Готовность к образовательному процессу и взаимодействию с обучающимися в условиях обучения (готовые рабочие программы по учебным предметам)	сентябрь
6.	КПК «Профессиональные компетенции педагога инклюзивного образования. Специальная (коррекционная педагогика). Системная работа с обучающимися с ОВЗ в соответствии с	Прохождение курсов повышения квалификации	Решение вопросов специальной (коррекционной) педагогики, дальнейшего развития инклюзивной образовательной среды	сентябрь

	ФГОС и ФАОП».			
7.	Практикум «Особенности работы с электронным журналом»	Демонстрация алгоритмов работы с электронным журналом, самостоятельное применение алгоритмов в сопровождении наставника	Сформированы практические умения в работе с электронным журналом	сентябрь
8.	Консультация «Особенности реализации образовательного процесса с применением дистанционного обучения с применением электронных образовательных технологий»	Рекомендации по организации образовательного процесса с применением дистанционного обучения с применением электронных образовательных технологий по средствам платформы «Сферум» (предварительная работа с родителями (законными представителями, учет индивидуальных особенностей развития и восприятия обучающегося, работа по планированию инструктивной карты)	Сформированы представления о реализации образовательного процесса с применением дистанционного обучения с применением электронных образовательных технологий	сентябрь
9.	Консультация «Самообразование - лучшее образование.»	Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.	Выбрана тема работы по самообразованию	сентябрь
10.	Консультация «Участие учащихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах»	Обзор возможных площадок для участия в дистанционных олимпиадах, конкурсах. Выбор темы и формы творческой работы	Публикация творческой работы обучающегося на онлайн конкурсе. Участие обучающегося в онлайн олимпиаде	сентябрь
11.	Практикум, самостоятельная деятельность «Заполнение дневника индивидуального сопровождения»	Изучение, анализ индивидуальных психофизиологических особенностей обучающейся.	Сформированы практические умения в работе с дневником индивидуального сопровождения.	октябрь
12.	Консультация «Реализация промежуточной аттестации»	Анализ работы обучающихся за первое полугодие	Реализация проведения промежуточной аттестации	октябрь
13.	Мастер-класс «Контрольно-оценочная деятельность педагога на уроке»	Анализ контрольно-оценочной деятельности педагога на уроке	Систематическое использование в работе	октябрь
14.	Направляющая помощь	Рекомендации по	Сформированы	октябрь

	«система сотрудничества с родителями и обучающимися»	формам и методам работы педагога с родителями и обучающимися	понятия сотрудничества с родителями обучающимися	
15.	Консультация «Индивидуальный маршрут самообразования педагога»	Перспективы и планирование деятельности по созданию индивидуального маршрута самообразования, формирование темы самообразования, цели. перспектив	Изучение, планирование деятельности по самообразованию, работа по самообразованию	октябрь- в течении срока реализации программы
	Ресурсы в помощь педагогу	Создание, наполнение портфолио сайта педагога Обзор возможных площадок для оформления цифрового портфеля	Наполняемость сайта педагога, трансляция педагогического опыта Оформление цифрового портфеля	
16.	Мастер-класс «Написание педагогической характеристики»	Рекомендации по написанию педагогической характеристики	Предоставление педагогической характеристики	
17.	Ресурсы в помощь педагогу (формирование цифрового портфеля учителя)	Оформление, наполнение цифрового портфолио педагога	Использование образовательном процессе рекомендованных интернет-ресурсов	октябрь
18.	Консультация «Реализация промежуточной аттестации»	Анализ работы обучающихся за год полугодие	Реализация проведения промежуточной аттестации	октябрь
19.	Методическое руководство по ведению средств мониторинга и оценки динамики обучения - Консультация «Мониторинг: форма, объем, вид»	Изучение нормативных документов о входящем, итоговом контроле обучающихся 2 варианта	Разработка оценочных индикаторов и ведение специальной индивидуальной программы развития	октябрь
20.	Практикум «Подготовка АРП на новый учебный год»	Подготовка АРП на новый учебный год	Предоставление АРП на согласование МО	ноябрь
21.	Оказание помощи в составление отчетности по окончанию года.	Участие в практикуме: по обучению составлению отчетности по окончании четверти, года.	Заполнение и сдача отчетности по окончании четверти, года.	декабрь
22.	Подведение итогов работы, анализ результативности деятельности	Подведение итогов работы, анализ результативности деятельности	Самоотчет, выступление на МО	декабрь