

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №3»
г. Когалым**

Утверждено
методическим советом
от 28.08.2023
Протокол №1

**Персонализированная программа
наставничества**

Срок реализации 2 года (2023-2024гг -2024-2025гг)

Наставник:
Катрухина Ирина Федоровна,
учитель- логопед
Наставляемый:
Мироненко Надежда Олеговна,
дефектолог

Когалым 2023г.

	Оглавление	2
1	Пояснительная записка	3
1.2	Актуальность программы	4
2	Содержательный раздел.	5
2.1	Этапы и сроки реализации программы	5
2.2	Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом	6
2.3	План работы наставника учителя-логопеда Катрухиной И.Ф. с молодым специалистом учителем-логопедом Мироненко Н.О. 2024 – 2025 учебный год	7
2.4	Планируемые результаты реализации программы	10
	Список литературы	11
	Приложение 1. Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога	12
	Приложение 2. Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы	13
	Приложение 3. Анкеты для молодого педагога	14
	Приложение 4. Анкеты для молодого педагога	16
	Приложение 5. Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога	17
	Приложение 6. Манифест наставника	19

Раздел 1. Пояснительная записка

Введение

Нехватка кадров, отсутствие опыта и специальных знаний, трудности в работе молодых специалистов общеобразовательных учреждений; нехватка коррекционных педагогов - актуальный вопрос нашего времени. Что же может положительно повлиять на его решение? Ответ на этот вопрос лежит не только в экономической сфере, но и частично может быть решен с помощью системы наставничества.

В нашем образовательном учреждении выделяем две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь при вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.

2. Начинаящие педагоги - специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Когда мы говорим о наставничестве, мы имеем в виду одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера.

В нашем понимании наставник - руководитель, опытный педагог, знающий специалист, содействующий овладению профессиональными знаниями молодого или начинающего специалиста, а также росту его общественной активности.

Работа по наставничеству в нашем МАОУ направлена на обеспечение более быстрого вхождения в должность педагога и в практике позволяет:

- повысить качество профессиональной подготовки и квалификации;
- развить у молодых и начинающих специалистов позитивное отношение к педагогической деятельности, дать им возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых школе;
- предоставить наставникам возможность карьерного роста, поощрить за хорошую работу, признать их заслуги;
- снизить текучесть кадров, уменьшив количество молодых специалистов, уволившихся в течение первых лет педагогической деятельности.

1.2. Актуальность программы

*«Учитель и ученик растут вместе»
Конфуций*

В условиях инклюзивного образования в России значительно возрастает роль коррекционного педагога. Повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Особенно сложно в современных условиях работать начинающим педагогам.

Особенностью их труда является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов.

В связи с этим молодым педагогам нужно целенаправленно помогать, создать необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации в коллективе.

В нашем образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в МАОУ, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою

индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

Наставник – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога в период прохождения им испытательного срока.

Молодой педагог – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника.

В МАОУ «Средняя школа № 3» (далее по тексту – МАОУ) молодой педагог:

– педагог, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности в школьном образовательном учреждении;

– педагог, имеющий трудовой стаж по специальности не более 3 лет;

– педагог, не имеющий квалификационной категории.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет молодому педагогу получить поддержку квалифицированного специалиста, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

При поддержке наставника молодой педагог начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Наставник помогает овладеть искусством общения, найти подход к любому родителю, а через него узнать, как можно больше о ребенке, и в целом установить доверительные отношения с детьми, а в дальнейшем завоевать любовь детей и уважение их родителей. Именно поэтому в нашем учреждении разработана и внедряется программа по наставничеству.

В данном случае программа по наставничеству опытного учителя-логопеда с молодым учителем-дефектологом.

1.3 Цели и задачи программы

Цель программы: оказание помощи молодому специалисту (учителю-дефектологу) в его профессиональном становлении; формирование в МАОУ профессиональных кадров, оказывающих качественную коррекционную работу с детьми школьного возраста.

Задачи:

1. Оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации коррекционных занятий.

2. Создать условия для организации предметно-развивающей среды в кабинете учителя-дефектолога по развитию и совершенствованию ВПФ детей.

3. Развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании.

4. Научить использованию различных моделей занятия с детьми.

5. Познакомить с разнообразными методами и приёмами обучения при проведении занятий по развитию речи и обучению грамоте, а также при проведении индивидуальной работы с детьми.

Раздел 2. Содержательный раздел.

2.1. Этапы и сроки реализации программы

Программа рассчитана на 1 год и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Содержание программы реализуется последовательно. Этапы реализации программы:

1 этап. Диагностический

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодого педагога; разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность молодого педагога по критериям:

- педагогическое образование, специальное образование по специальности «дефектология»;

- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения школьников, целостное видение коррекционно-образовательных процессов и тенденций, знание дифференцированных технологий, методов и средств профилактики, коррекции и устранения нарушений);

- наличие опыта практической работы с детьми школьного возраста;

- ожидаемый результат коррекционной деятельности;

- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;

- собеседование;

- анкетирование;

- наблюдение за организацией коррекционно – развивающей работы в кабинете.

В зависимости от результатов диагностического этапа, педагог - наставник ставит цели работы, определяет содержание работы, выбирает методы и формы работы.

Примерные цели работы:

- совершенствование профессиональной эрудиция и компетентности, т. е. владение коррекционными технологиями, адекватное и творческое их применение в практической деятельности, формирование

- интегральной компетентности (умения сочетать теорию и практику дефектологии);

- формирование умения осуществлять компетентное и продуктивное педагогическое общение с педагогами и родителями (законными представителями) учащихся;

- формирование устойчивой профессиональной мотивация, интереса к профессии, организация творческих действий в профессиональной среде, осознание индивидуальной ответственности за результаты деятельности

Формы работы:

- Консультации;

- Семинары-практикумы;

- Беседы;

- Изучение методической литературы;

- Взаимопосещения;

- Мастер-классы;

- Деловые игры;

- Педагогические кейсы.

Таким образом, разрабатывается индивидуальный план-программа профессионального становления молодого педагога на год. Результативность и эффективность реализации индивидуального плана профессионального становления анализируется педагогом - наставником и молодым педагогом не реже 1 раза в 3 месяца. На основании результатов анализа в индивидуальный план профессионального становления молодого педагога могут вноситься изменения и дополнения.

2 этап. Практический.

Задача этапа: реализация основных положений Программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста молодого педагога;

- Взаимоподдержка и взаимопомощь;

- Координация действий педагогов в соответствии с задачами МАОУ и задачами

воспитания и обучения детей, принципами коррекционной работы;

- Разработка перспективных планов работы с детьми, индивидуальных образовательных маршрутов в соответствии с возрастными особенностями, требованиями ФГОС НОО, ООО, заключениями ТПМПК, задачами адаптированной основной образовательной программы МАОУ;

- Оказание методической помощи опытным педагогом начинающему;

- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;

- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;

- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап. Аналитический

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;

- Динамика профессионального роста молодого педагога;

- Рейтинг молодого педагога среди коллег;

- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;

- Перспективы дальнейшей работы с молодым педагогом;

- Подведение итогов, выводы.

2.2 Формы работы педагога наставника с наставляемым молодым педагогом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодого педагога, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

Формы работы с молодыми педагогами		
Управление образования г.Когалыма	Уровень образовательной организации	ИРО
1. Курсы повышения квалификации. 2. Окружные методические объединения. 3. Областные семинары, конференции. 4. Вебинары. 5. Конкурсы профессионального мастерства. 6. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет - сообществах.	1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Обучающие семинары. 5. Практикумы. 6. Анкетирование, опрос. 7. Мастер-класс педагога наставника. 8. Взаимопосещения, открытые просмотры. 9. Анализ педагогических ситуаций. 10. Диссеминация опыта. 11. Деловая игра.	1. Аттестация

	12.Круглый стол. 13.Конкурс профессионального мастерства.
--	--

2.3. План работы наставника учителя-логопеда Катрухиной И.Ф. с молодым специалистом учителем-дефектологом Мироненко Н.О. на 2024– 2025 учебный год

Цель: оказание методической помощи начинающему специалисту в повышении уровня организации коррекционно-образовательной деятельности.

Задачи:

1. Помочь в личностной и социально-педагогической адаптации молодого специалиста.
2. Ускорить процесс профессионального становления учителя-дефектолога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
3. Оказать помощь в ведении документации учителя- дефектолога.
4. Содействовать в организации предметно-пространственной среды в кабинете дефектолога.
5. Оказать методическую помощь при организации занятий с детьми. Познакомить с разнообразными методами и приёмами обучения при проведении коррекционно – развивающей деятельности.
6. Познакомить с формами и методами организации работы с родителями.

Содержание работы	Форма работы	Сроки	Место проведения	Ответственные
Знакомство молодого специалиста правилами внутреннего распорядка, уставом. Изучение содержания образовательных программ, нормативных документов по организации образовательного процесса. «Расскажи о себе» (определение круга вопросов, интересов, проблем в работе). Вхождение в профессиональную деятельность.	Собеседование. Консультация	Сентябрь - 2024	МАОУ «Средняя школа № 3»	Заместитель директора по УВР, учитель-логопед (наставник)
Оказание помощи в диагностике учащихся для подготовки дефектологических представлений на ППк , ТПМПК	Консультация	Сентябрь - 2024	МАОУ «Средняя школа № 3»	Учитель-логопед (наставник)

<p>Оказание помощи по организации работы с документацией: -Изучение ООП МАОУ -Изучение задач и целей годового плана учителя-дефектолога на 2024-2025 уч. г. - Структура перспективного планирования индивидуальных и подгрупповых дефектологических занятий - Структура календарного планирования индивидуальных и подгрупповых дефектологических занятий - Составление циклограммы деятельности учителя-дефектолога и расписания занятий групп.</p>	Консультация Практикум	Октябрь - 2024	МАОУ «Средняя школа № 3»	Учитель-логопед (наставник)
<p>Посещение методических объединений учителей-логопедов и учителей-дефектологов ГМО г.Когалыма</p>	Участие, выступление	Согласно плану		Руководитель ГМО
<p>Оказание помощи в написании и размещении информации в СМИ/TV, личный сайт педагога</p>	Консультация	Октябрь - 2024	МАОУ «Средняя школа № 3»	Учитель-логопед (наставник)
<p>Собеседование по вопросам планирования и организации самообразования Выбор темы и направление работы Подборка методической литературы Собеседование по изученной методической литературе</p>	Консультация, собеседование.	Ноябрь - 2024	МАОУ «Средняя школа № 3»	Заместитель директора по УВР, учитель-логопед (наставник)
<p>Использование ИКТ в деятельности учителя-дефектолога.</p>	Консультация «ИКТ в работе учителя-дефектолога на коррекционных занятиях»	Декабрь 2024	МАОУ «Средняя школа № 3»	Учитель-логопед (наставник)
<p>Оказание помощи в определении характера динамики, результативности работы, составление прогноза, относительно</p>	Консультация	Январь 2025	МАОУ «Средняя школа № 3»	Учитель-логопед (наставник)

дальнейшего развития и обозначение дальнейшего образовательного маршрута для каждого обучающегося.				
Посещение наставником занятий с целью выявления профессиональных затруднений и оказания практической помощи - умение грамотно подготовить занятие; - умение сопоставлять задачи и содержание занятия; - умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; - умение подвести итог занятия.	Практикум	Февраль – Март 2025	МАОУ «Средняя школа № 3»	Заместитель директора по УВР, учитель-логопед (наставник)
Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий Знакомство с современными образовательными технологиями и способами их использования в работе с детьми Посещение молодым специалистом занятий, с целью перенять педагогический опыт	Наблюдение, индивидуальная беседа.	Март 2025	МАОУ «Средняя школа № 3»	Заместитель директора по УВР, учитель-логопед (наставник)
Повторное посещение занятий: умение применять полученные умения и навыки на практике. Рефлексия (анализ) педагогической деятельности. Подведение итогов работы за год. Отчет о результатах работы по теме самообразования.	Наблюдение, самоанализ	Май – 2025	МАОУ «Средняя школа № 3»	Заместитель директора по УВР, учитель-логопед (наставник)
Индивидуальные консультации по возникающим вопросам	Консультации	В течении года Согласно графику работы кабинета.	МАОУ «Средняя школа № 3»	Заместитель директора по УВР, учитель-логопед (наставник)

Выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения	Консультации	В течении года	МАОУ «Средняя школа № 3»	Заместитель директора по УВР, учитель-логопед (наставник)
---	--------------	----------------	--------------------------	---

2.4. Планируемые результаты реализации программы

С позиции администрации МАОУ наставничество является одним из методов адаптации к профессии и позволяет практически «воспитывать» кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными в данный момент и с учетом специфики педагогического коллектива и прочих аспектов

Молодому педагогу наставничество дает возможность получить поддержку опытного сотрудника, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

Педагогу – наставнику наставничество позволяет передать свой педагогический опыт, поделиться персональными приемами непосредственно с молодым педагогом.

Таким образом, наставничество позволит:

- адаптировать молодого педагога к новым условиям труда;
- повысить уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого педагога;
- создать положительный настрой в профессиональной деятельности;
- быстрее достичь рабочих показателей, необходимых МАОУ;
- передать накопленный наставниками опыт.

В процессе обучения наставник предоставляет новичку необходимую для работы информацию, отслеживает процесс усвоения знаний, формирование нужных навыков, мотивацию к работе.

Обучение проходит непосредственно на рабочем месте, иллюстрирует реально возникающие ситуации и весь трудовой процесс, что позволяет реализовать на практике полученные теоретические знания.

Список литературы

1. Федеральный Закон от 29.12. 2012 «Об образовании в РФ»,
2. Баранова С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность - Москва, 2011. - 176 с.
3. Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДИС - Москва, 2014. - 692 с.
4. Максвелл Джон Наставничество 101; Попурри - Мн., 2009. - 160 с.
5. Савочка Филипп Воспитание лидера. Наставничество-3; Киев - Москва, 2003. - 317 с.
6. Савочка Филипп От новообращенного к победителю. Наставничество II; - Л., 2000. - 112 с.

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в инновационной работе.
11. Осуществление самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.
13. Дисциплинированность и ответственность.
13. Достижения учащихся.

**Анкета для педагога наставника
для анализа промежуточных результатов работы**

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

п/п		Оценка (по шкале от 1 до 5)
	Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
	Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
	В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
	Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
	Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
	Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
	Помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
	– освоение практических навыков работы;	
	– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
	– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
	Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
	Самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
	– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
	– личные консультации в заранее определенное время;	
	– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
	– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации:

Анкеты для молодого педагога

Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?

3. В каких направлениях организации коррекционно – развивающего процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- в составлении рабочей программы;
- в составлении перспективного планирования;
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов;
- в ведении другой документации учителя - дефектолога (укажите, какой)

- _____;
- в проведении организованной образовательной деятельности;
 - в проведении дефектологической диагностики;
 - в организации работы с родителями учащихся;
 - в общении с коллегами, администрацией;
 - в общении с учащимися;
 - в общении с родителями учащихся;
 - другое (допишите).

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство - формулировать цели, задачи;
- выбрать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности (ООД);
- мотивировать деятельность учащихся;
- проводить коррекционную работу по формированию правильного звукопроизношения;
- проводить коррекционную работу по формированию и коррекции фонематических процессов;
- проводить коррекционную работу по формированию лексико-грамматических категорий и устранению аграмматизмов;
- проводить коррекционную работу по развитию связной речи воспитанников;
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД;
- организовывать сотрудничество между воспитанниками - организовывать само и взаимоконтроль воспитанников;
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении;
- развивать способности воспитанников;
- другое (допишите) _____.

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару - курсам повышения квалификации;
- мастер-классам;
- творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника - школе молодого педагога;
- другое (допишите)_____.

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы коррекционных занятий, методика их подготовки и проведения;
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
- оценка достижений учащихся, динамики развития;
- психолого-педагогические особенности учащихся с задержкой психического развития;
- формы работы с родителями;
- другое (допишите)_____.

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;

другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю; -

другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов; -
- другое _____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;
- другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;
- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
- да, раз в месяц;
- нет; -

другое _____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой педагог:

(Ф.И.О.)

Наставник:

(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого педагога по шкале:

3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка;

1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.**Интерпретация:** посчитайте все галочки по каждому блоку навыков.

Большинство выборов по шкале – уровень развития у навыка.

Запишите вывод в конце карты.

п/п	Прогностические навыки	Оценка		
		1	2	3
	Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке в процессе усвоения содержания АООП ОО			
	Умеет проектировать и планировать развитие речевых компетенций ребенка в соответствии с периодами коррекционно –развивающего процесса по основным направлениям коррекционной работы, которые прописаны в АООП ОО			
	Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждого вектора коррекционной работы АООП ОО			
	Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по дефектологическим заключениям и возрасту детей			
	Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка			
Организаторские и коммуникативные навыки				
	Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана			
	Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия			
	Умеет развивать речевую активность и коммуникативные способности детей в процессе усвоения АООП ОО			
	Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками			

	Устанавливает конструктивные отношения с родителями учащихся для достижения целей развития и воспитания, которые прописаны в АООП ОО			
	Умеет подходить к ребенку с верой в его лучшие качества			
	Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним			
Аналитические навыки				
	Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями по АООП ОО			
	Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков			
	Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами			

Вывод: обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности учителя - дефектолога. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на _____ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем _____ необходимо продолжать

Развивать _____ навыки, в особенности навыки _____

Манифест наставника

- Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
- Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.
- Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.
- Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.
- Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
- Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.
- Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
- Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый*.
- Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

* Список исключений, информация о которых незамедлительно передается куратору программы:

- если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, сексуального, психологического);
- если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение наркотиков, финансовые махинации);
- если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость).

