

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

2024-2025 учебный год

АВТОРЫ ПРОГРАММЫ:

Куратор, ответственный за реализацию персонализированных программ наставничества: Линбергер М.С., заместитель директора по УВР

Наставник: Карпова Ж.Ю., учитель-логопед

Наставляемый: Таргонская С.С., учитель -логопед

СУРГУТ 2024 г

Содержание

Пояснительная записка

Актуальность

Цели и задачи программы

Участники программы

Форма наставничества

Формы контроля

Содержание программы

Планируемые результаты

Анализ результативности

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1. Нормативно-правовые основы разработки программы

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
3. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 № 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»
4. Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 23 декабря 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».
5. Приказ Департамента образования и науки Ханты-мансийского автономного округа – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты- Мансийского автономного округа – Югры».
6. Письмо Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № 657, и Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О методических рекомендациях по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».
7. Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в КОУ Сургутская школа-детский сад.
8. Приказ №95-ОД от 28.08.2024 «Об организации работы с молодыми и вновь назначенными специалистами в 2024-2025 учебном году»

2. Актуальность программы.

*«Учитель и ученик растут вместе»
Конфуций*

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя-логопеда, 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 учителя-логопеды 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 дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в образовательной организации, 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.

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.

3. Цели и задачи программы

Цель программы.

Приобретение педагогом нового опыта, необходимых навыков и компетенций, направленных на преодоление профессиональных затруднений через организацию взаимодействия наставляемого с наставником.

Задачи.

1. Оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации занятий по развитию речи и обучению грамоте.
2. Создать условия для организации предметно-развивающей среды в кабинете учителя-логопеда по развитию и совершенствованию речи 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.

4.Участники программы

Наставник:

ФИО	Должность	Стаж	Категория	Краткое описание опыта и характеристика компетенций, которыми готов делиться
Карпова Жанна Юрьевна	Учитель-логопед	17 лет	Высшая (учитель-логопед)	Владение профессиональными компетенциями, позволяющее выполнять задания всех уровней сложности, владение методическими, психолого-педагогическими, коммуникативными компетенциями, позволяющее решать профессиональные задачи разного уровня сложности.

Наставляемый:

ФИО	Должность	Стаж	Категория	Краткое описание профессиональных дефицитов наставляемого
Таргонская София Сергеевна	Учитель - логопед	Первый год работы	нет	Недостаточное владение профессиональными компетенциями, средний уровень дефицита методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций, проявляющийся в неумении решать профессиональные задачи в новых условиях, нестандартных ситуациях.

5.Форма наставничества

При реализации представленной программы планируется традиционная форма наставничества («один-на-один»), предполагающая взаимодействие между компетентным педагогом и педагогом, испытывающим профессиональные затруднения в отдельных областях педагогической деятельности.

6.Формы контроля

Анкетирование, наблюдение на занятиях и внеурочной, листы экспертной оценки, диагностика профессиональных затруднений, анализ деятельности педагогического работника по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов школы.

7.Содержание программы

№ п/п	Содержание деятельности	Срок	Формы работы
-------	-------------------------	------	--------------

1	Беседа-знакомство с вновь принятым педагогом для определения направлений работы, выявления дефицитов. Изучение документации учителя – логопеда ДООУ. Написание рабочей программы по образовательной области «Речевое развитие» на 2024-2025 учебный год.	август	Беседа, консультация.
2	Оказание помощи в проведении логопедического обследования на начало 2024 - 2025 учебного года.	сентябрь	Консультация.
3	Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях	в течение года	Самообразование.
4	Посещение подгрупповых и индивидуальных занятий с последующим анализом (для составления индивидуального перспективного плана работы).	октябрь, декабрь, февраль, апрель	Посещение занятий, контроль, анализ.
5	Повышение профессионального мастерства. Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию.	ноябрь	Консультация.
6	Проверка тетради взаимосвязи учителя – логопеда с воспитателями в вечернее время.	декабрь, март	Контроль, консультация.
7	Помощь в организации работы по формированию у родителей (законных представителей) обучающихся ответственного отношения к выполнению домашних заданий.	январь	Консультация.
8	Выполнение плана работы, оформление документации.	в течении года	Контроль
9	Оказание помощи в проведении анализа логопедического мониторинга за 2024 -2025 учебный год.	апрель	Практикум
10	Анализ процесса адаптации молодого специалиста.	апрель	Диагностика
12	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений учителя – логопеда в коллективе.	май	Анкетирование

8.Планируемые результаты.

Наставничество является одним из методов адаптации к профессии и позволяет образовательной организации практически «воспитывать» кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными в данный момент и с учетом детско-родительского контингента, 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 образовательной организации;
- передать накопленный наставниками опыт;
- регулировать текучесть кадров;

-увеличить долю молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня до 10%.

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.

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

Критерии	Показатели	Степень достижения показателей
<i>Количественные</i>		
Реализация запланированных мероприятий программы	100%	
участие наставляемого в запланированных мероприятиях программы	100%	
Выполнение показателей по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда за учебный год	80% - 100%	
<i>Качественные</i>		
Положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью)	да	
Применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности (на основе экспертных листов посещения уроков наставником, методистом, заместителем директора; результатов экспертизы проектных и исследовательских работ; анализа динамики в уровне сформированности функциональной читательской грамотности по итогам диагностических процедур)	да	

успешное прохождение процедуры аттестации	да	
Поступление запросов участников на продолжение совместной работы	да	

