

Департамент образования и науки
Ханты-Мансийского автономного округа — Югры
(Тюменская область)
КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА - ЮГРЫ
«НЕФТЕЮГАНСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ»

УТВЕРЖДАЮ

Директор КОУ «Нефтеюганская школа-интернат для
обучающихся с ограниченными возможностями
здоровья»



М.И. Иванова

Приказ № 196 от «31» 08 2023

ПРОГРАММА

ИНДИВИДУАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставник
Наставляемый

Срок реализации программы

Галиева Э.Ф.

Потешкина Л.Ш.

2023 – 2024 учебный год

г. Нефтеюганск-2023

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Актуальность разработки программы наставничества

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Начинающим специалистам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого специалиста, вновь прибывших специалистов, способствовать развитию личности на основе диагностической информации о динамике роста профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля деятельности. Нужно помочь адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую необходимо разрабатывать и вести в образовательном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, вновь прибывших специалистов, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с вновь прибывшим специалистом на уровне образовательной организации КОУ «Нефтеюганская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

1.2 Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей цели: поддержка нового сотрудника при смене его места работы, повышение профессионального потенциала и уровня.

Задачи:

1. Развивать умение построения и организации результативного учебного процесса.
2. Ориентировать начинающего специалиста на творческое использование педагогического опыта в своей деятельности.

Ожидаемый результат:

1. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.

2. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалиста.

3. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

1.4 Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Начало реализации программы наставничества: сентябрь 2023 г. по май 2024 г.

1.5 Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «педагог-педагог».

Данная форма предполагает взаимодействие вновь прибывшего специалиста с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Участниками программы являются наставник и наставляемый.

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет функцию *наставник-консультант* - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу вновь прибывшего специалиста.

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист» классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы являются:

Обязательность - проведение работы со специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемого, наставника и всей программы в целом будет руководитель МО специалистов.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в полугодие по итогам составленного наставляемым и наставником отчета по форме (Приложение 1), на заседании МО специалистов, как один из рассматриваемых вопросов.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвященный теме наставничества и на итоговом заседании специалистов на основании таблицы результативности программы наставничества за истекший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемого (Приложение 2).

4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. 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.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Содержание мероприятий		Формы и методы	Срок исполнения	Контроль
Работа по предмету	Работа с нормативной документацией			
<p>1. Изучение ФГОС, рабочих программ по предметам, календарно-тематического планирования, знакомство с УМК.</p> <p>2. Оказание помощи в разработке поурочных планов, технологических карт урока.</p> <p>3. Практикум "Триединая цель урока и его конечный результат".</p>	<p>1. Изучение нормативно-правовой базы школы (должностная инструкция, календарный учебный график, учебный план, план работы школы, документы строгой отчетности).</p> <p>2. Практическое занятие «Ведение школьной документации».</p>	<p>Консультация, самообразование, совместная деятельность</p>	<p>Сентябрь</p>	<p>Контроль ведения учебного плана, контроль качества составления поурочных планов.</p>
<p>1. Диагностика профессиональных затруднений, диагностика пробелов в теоретических знаниях (анкетирование).</p> <p>2. Подготовка к урокам, оказание методической помощи.</p> <p>3. Оказание помощи в выборе методической темы по</p>	<p>1. Изучение документации об организации урочной и внеурочной деятельности.</p> <p>2. Практикум: «Обучение составлению отчетности по окончании четверти»</p> <p>3. Изучение положений о текущем и итоговом контроле за результатами учащихся.</p>	<p>Наставничество, самообразование, посещение уроков</p>	<p>Октябрь</p>	<p>Контроль качества составления поурочных планов, технологических карт уроков, составления отчетности по</p>

<p>самообразованию.</p> <p>4. Оказание помощи в составлении отчётности по окончании четверти.</p>				<p>окончанию четверти.</p>
<p>1. Взаимное посещение уроков, анализ деятельности.</p> <p>2. Практикум «Требования к анализу урока и деятельности тьютора на уроке».</p>	<p>Методика проведения современного урока.</p>	<p>Индивидуальная консультация, взаимная деятельность</p>	<p>Ноябрь</p>	<p>Контроль качества составления поурочных планов, технологических карт уроков.</p>
<p>1. Занятие: «Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий».</p> <p>2. Занятие: «Способы контроля успехов учащихся (портфолио). Виды диагностики результатов обученности».</p> <p>3. Совместная разработка макета портфолио ученика.</p>	<p>Составление отчётности по мониторингам.</p>	<p>Наставничество, самообразование, посещение уроков.</p>	<p>Декабрь</p>	<p>Контроль качества составления поурочных планов, посещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий.</p>
<p>1. Беседа: «Индивидуальный подход в организации учебной</p>	<p>Методика проведения урока в соответствии с ФГОС.</p>	<p>Привлечение специалистов МО.</p>	<p>Январь</p>	<p>Проверка выполнения</p>

<p>деятельности».</p> <p>2. Практикум «Формы и методы работы на уроке».</p> <p>3. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.</p>		<p>Совместная работа. Контроль.</p>		<p>программы. Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.</p>
<p>1. Занятие «Методы активизации познавательной деятельности учащихся»</p> <p>2. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.</p>	<p>Изучение документов по ФГОС.</p>	<p>Консультативное занятие. Практическая деятельность.</p>	<p>Февраль</p>	<p>Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.</p>
<p>1. Оказание помощи в подготовке и проведении открытого урока.</p> <p>2. Анализ портфолио наставника. Знакомление с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио.</p>	<p>Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио.</p>	<p>Консультирование. Совместная деятельность.</p>	<p>Март</p>	<p>Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации. Контроль ведения портфолио.</p>
<p>1. Выступление специалиста на МО. Методическая выставка достижений.</p>	<p>Изучение нормативных документов по составлению анализа деятельности</p>	<p>Практическая помощь. Анкетирование.</p>	<p>Апрель</p>	<p>Посещение уроков. Контроль ведения</p>

<p>2. Внедрение специалистом результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы.</p> <p>3. Анкетирование: Профессиональные затруднения.</p> <p>Анкетирование: Оценка собственного квалификационного.</p> <p>4. Посещение уроков с целью оказания методической помощи.</p>	<p>педагога.</p>	<p>Посещение уроков.</p>	<p>школьной документации.</p>
<p>1. Подведение итогов работы за год.</p> <p>2. Подготовка характеристики специалиста.</p>	<p>Отчет о результатах наставнической работы.</p>	<p>Наставничество.</p>	<p>Собеседование по итогам года (качество выполнения программы).</p>

(Приложение 1)

ОТЧЁТНАЯ ФОРМА ПО ИТОГАМ ПОЛУГОДИЯ

- 1) Мониторинг личностных результатов.
- 3) Общие сведения.
- 4) Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися.
- 5) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах.
- 6) Методические разработки, печатные работы.
- 7) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях .

(Приложение 2)

РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИППР, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

№	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Дата	Результат
1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности.		
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.		
3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала педагога, включение его в инновационную деятельность.		
4	Организация целенаправленной работы с обучающимися с учетом их индивидуальных возможностей.		