**Краевое государственное бюджетное общеобразовательное учреждение, реализующее адаптированные основные общеоьразовательные программы «Школа интернат № 6»**

|  |  |
| --- | --- |
| **РАССМОТРЕНО**на заседаниипедагогического совета № 1 от 28.08. 2021г. | **УТВЕРЖДЕНО**Директор КГБОУ ШИ № 6\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.Е. Джуманова 01.09. 2021 |

****

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«воспитатель- воспитатель (молодой специалист)»**

на период 2021/2022 год

Основной инструмент (техника) наставничества:

«Совместная деятельность»

Наставник: Горунова Е.С.

Наставляемый: Карбаинова И.Б.

Куратор: Андросова И.А.

2021 г.

**Содержание программы**

1. Пояснительная записка

1.1 Актуальность программы

1.2 Цели и задачи программы наставничества

1.3 Ожидаемые результаты молодого специалиста и наставника

1.4 Этапы наставничества

2. Права и обязанности участников программы наставничества

2.1 Формы и методы работы с молодым специалистом

2.2 Основные участники программы и их функции

3. Предполагаемые результаты реализации программы наставничества

4. План взаимодействия пары, наставник - наставляемый

5. Перечень мероприятий, регламентирующих реализацию программы наставничества

6.Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

7. Литература

**Пояснительная записка**

**Актуальность разработки программы наставничества**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит задачу внедрения целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов–одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС\_ОВЗ, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающим воспитателям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей воспитателя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого специалиста, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности, помочь адаптироваться в условиях коррекционного образовательного учреждения.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него 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 молодыми специалистами на уровне образовательной организации.

Школа-интернат работает в в режиме «школа полного дня». Согласно штатного расписания, каждая группа укомплектована воспитателем.

В 2020 -2021 в ОУ пришло несколько молодых специалистов, нуждающихся в сопровождении.

**Цель и задачи наставничества**

Программа наставничества КГБОУ «Школа - интернат № 6» направлена на достижение следующих **целей:**

-максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности

-создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации  молодых специалистов, проживающих на территории РФ.

**Задачи программы наставничества:**

1) Адаптировать молодого специалиста (воспитателя) для вхождения в полноценный рабочий режим школы-интерната через освоение  норм, требований и традиций школы и с целью закрепления вновь пришедшего педагога в нашей образовательной организации.

2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе молодого специалиста через беседы и наблюдения.

3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у  воспитателя с целью  повышения личностного и профессионального уровня молодого специалиста, а также качества воспитания младших школьников с ОВЗ (нарушения слуха и речи)

4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого  воспитателя на основании рефлексивного анализа ИППР и качества воспитания школьников через систему мониторинга воспитательной деятельности.

5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

**Ожидаемые результаты для молодого специалиста:**

 - активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;

- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

 - участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;

 - наличие портфолио у каждого молодого педагога;

- успешное прохождение процедуры аттестации.

 **для наставника:**

- эффективный способ самореализации;

- повышение квалификации;

- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри образовательного учреждения

**Этапы наставничества**

**Этапы работы с молодым специалистом**

**1-й этап- адаптационный.**

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, выявляет проблемы в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

**2-й этап-основной проектировочный.**

Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого специалиста,помогает выстроить ему программу самосовершенствования.

**3-й этап - контрольно-оценочный.**

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению функциональных обязанностей.

**ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ**

**Права и обязанности наставника:**

1. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки.

2. Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношения проведения занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг общения.

3. Проведение молодым специалистом внеклассных мероприятий, разрабатывать план профессионального становления, оказывать необходимую помощь.

4. Права наставника: с согласия методиста подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников школы - интерната, требовать рабочие отчёты, как в устной, так и в письменной форме.

**Права и обязанности молодого специалиста:**

1. Участвовать в разработке индивидуального плана повышения квалификации.

2. Обращаться за помощью в любое удобное время.

3. Следовать рекомендациям наставника при выполнении заданий.

4. Стремиться к повышению уровня своей профессиональной компетенции, развитию навыков и способностей, получению знаний.

5. Предоставлять отчёты о проделанной работе.

6. По завершению срока наставничества проходить аттестацию.

**Формы и методы работы с молодым специалистом:**

беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными воспитателями; открытые занятия, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение занятий; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

● администрация организации  - участников;

● наставники - участники программы;

● педагог-психолог, социальный педагог.

**Основные участники программы и их функции**

**Наставляемая:**

1) **Карбаинова И.Б.**

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией воспитательного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами и родителями.

**Наставник для молодого специалиста:** Горунова Е.С.

Куратор программы Андросова И.А.

Исходя из практики работы по наставничеству, к молодым воспитателям «прикрепляются» наставники, близкие   по параметрам работы, у которых можно перенять опыт, в ходе работы с которыми начинается старт карьерного роста.

**К зоне ответственности куратора относятся:**

1)организация обучения наставника

2)контроль проведения программы наставничества

3)решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы наставничества.

Утверждение кандидатуры наставника (Горунова Е.С.; воспитатель высшей категории) осуществлено приказом директора КГБОУ ШИ № 6 от 25.01.21 № 32.

Наставничество осуществляется при обоюдном согласии наставника (Горуновой Е.С.; воспитателя высшей категории) и наставляемого (Карбаиновой И.Б.; воспитатель молодой специалист).

 Обязательное письменное согласие прилагается к документам в конце программы.

Наставник (Горунова Е.С) прикрепляется к наставляемому (Карбаиновой И.Б) на срок 2 года.

**ПРЕДПОЛАГАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.**

**Ожидаемые результаты**

 Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь КГБОУ ШИ 6, 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. Педагоги - наставляемые получат 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 специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

 -рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет руководитель УВР (куратор).

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

**Текущий контроль**будет происходить1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 1), на заседании ШМО воспитателей, как один из рассматриваемых вопросов, а также на совещании при директоре.

**Итоговый контроль будет происходить**на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании воспитателей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР (Приложение 2).

**ПЛАН ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПАРЫ, НАСТАВНИК – НАСТАВЛЯЕМЫЙ**

План мероприятий по взаимодействию пары

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятие | Дата | Цель | Планируемый результат | Форма отчётности | Срок отчетности |
| 1 | **Подготовительная часть**Изучение должностной инструкции по должности «воспитатель» | 02.09.21-05.09.21 | Изучение функций и обязанностей воспитателя. | Подготовка условий для запуска программы наставничества | Наличие информационных материалов, документации | в конце четверти |
| 2 | Составление плана работы по адаптации молодого специали­ста к педагогической деятельности | 09.09.21-14.09.21 | Помочь молодому специалисту раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. | Обеспечение адаптации молодого специалиста в образовательном учреждении и образовательном пространстве. Повышение профессионального мастерства. Изучение актуальных проблем педагогики, психологии, методики. | План работы | в конце четверти |
| 3 | Основные проблемы в деятельности молодого специалиста. Консультации и ответы на интересующие вопросы | В течение года | Развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста; оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно – образовательной деятельности. | Применение молодым специалистом форм и методов в работе с детьми с нарушением слуха и речи. | журнал консультаций | в конце полугодия |
| 4 | Взаимопосещение занятий по направлениям:Гражданско – патриотическое;духовно – нравственное;трудовое;здоровьесберегающее;правовое;культура безопасности | В течение года | Выявление профессиональных затруднений у молодого специалиста и совместное определение путей их устранения. | Контроль качества воспитательного процесса согласно современным требованиям и тенденциям. Широкий обмен опытом между молодым специалистом и наставником. | Журнал посещаемости занятий | в конце полугодия  |
| 5 | Использование различных технологий в образовательной и воспитательной деятельности детей. Консультации, советы по целесообразности их использования. | В течение года | Выбрать методы и формы организации работы с детьми с ОВЗ, инновационные педагогические технологии. | Применение молодым специалистом различных технологий в образовательной и воспитательной деятельности с детьми с нарушением слуха и речи. | журнал консультаций | в конце полугодия |
| 6 | Формы взаимодействия с семьёй (консультации, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями)  | В течение года | Выбрать формы взаимодействия с семьёй, с целью сделать родителей активными участникамипедагогического процесса. Научить молодого специалиста составлять совместное планирование работы с родителями. | Выбор молодым специалистом форм работы с родителями; создать атмосферу взаимопонимания, общности интересов, позитивный настрой на общение и доброжелательную взаимоподдержку родителей, воспитанников и молодого специалиста. | Анкетирование; форматы анкет обратной связи; протоколы родительских собраний | в конце года |
| 7 | Итоговый мониторинг по образовательным областям | май | Оценивания уровня знаний, показателей сформированности умений и навыков у молодого специалиста по разным направлениям воспитательной деятельности. | Достигнутый уровень решения задач, его количественная и качественная характеристика; анализ результатов деятельности молодого специалиста по решению задач; выявление причин недостатков. | Протоколы; аналитические справки | в конце года |
| 8 | Составление аналитической справки наставника с молодым специалистом за 2021 – 2022 учебный год. Обсуждение итогов и планы на будущий учебный год. | май | Изучение итогов мониторинга и их обсуждение. | Молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий полученными знаниями и умениями в области воспитательного планирования, анализа и самоанализа занятий. | Протоколы; аналитические справки; презентации; планирование на будущий учебный год. | в конце года |

План работы наставника

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятие | Дата | Цель | Планируемый результат | Форма отчётности | Срок  |
| 1 | Организация комплекса встреч наставника с наставляемым | ДекабрьЯнварьФевраль-апрель | Выявление и актуализация у наставляемого мотивации к деятельности. | Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.Пробная встреча наставника и наставляемого.Регулярные встречи наставника и наставляемого: совместная работа наставника и наставляемого. | Анкетирование; форматы анкет обратной связи; тестирование. | по полугодиям |
| 2 | ***Индивидуальная часть***Изучение следующих материалов:Воспитание учащихся с нарушением слуха в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях: Учебное пособие / Под ред. проф. Г.Н. Пенина и доц. З.А. Пономаревой – СПб.: КАРО, 2006Речицкая Е.Г. Развитие младших школьников с нарушенным слухом в процессе внеклассной работы. М.: ВЛАДОС, 2005.Специальная психология: Учебное пособие / Под ред. В.И. Лубовского. – М.: «Академия», 2003 | СентябрьОктябрьНоябрь Декабрь | Знать теоретические основы и методику планирования различных видов деятельности и общения детей с ОВЗ. | Планирование различных видов деятельности и общения детей с ОВЗ; определение цели и задач, планирование групповых и индивидуальных занятий. | журнал консультацийтестирование | по полугодиям |
| 3 | Изучение состава класса и индивидуаль­ных особенностей учащихся | Сентябрь | Изучение особенностей детей с нарушением слуха в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях. | Знать теоретические и методические основы воспитания и обучения детей с ОВЗ; способы коррекционной работы. | Анкетирование; форматы анкет обратной связи; | по полугодиям |
| 4 | Совместная разработка системы занятий по теме или отдельно­го внеклассного мероприятия | В течение года | Оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении. | Повышение качества подготовки и квалификации молодого специалиста, постоянное совершенствование форм и методов работы. | журнал консультаций | по полугодиям |
| 5 | Совместная подготовка и отбор дидактического материала для внеклассных занятий | В течение года | Оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении. | Повышение качества подготовки и квалификации молодого специалиста, постоянное совершенствование форм и методов работы. | журнал консультаций | по полугодиям |
| 6 | Посещение внеклассных занятий и их последующий подробный анализ | В течение года | Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией. Выявлять и совместно устранять допущенные ошибки. | Контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом внеклассных мероприятий. | Журнал посещаемости занятий | по полугодиям |
| 7 | Консультация по частным вопросам методики проведения вне­классного мероприятия | В течение года | Ускорение процесса профессионального становления воспитателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. | Повышение качества подготовки и квалификации молодого специалиста, постоянное совершенствование форм и методов работы | журнал консультаций | по полугодиям |
| 8 | Обмен мнениями о новых изданиях по общепедагогическим вопросам | В течение года | Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень. | Учиться у наставника передовым методам и формам работы. | журнал консультаций | по полугодиям |
| 9 | Работа с родителями (родительские соб­рания, лекции для родителей, психолого-педагогические консультации) | В течение года | Выбрать формы взаимодействия с семьёй, с целью сделать родителей активными участниками педагогического процесса. Научить молодого специалиста составлять совместное планирование работы с родителями. | Выбор молодым специалистом форм работы с родителями; создать атмосферу взаимопонимания, общности интересов, позитивный настрой на общение и доброжелательную взаимоподдержку родителей, воспитанников и молодого специалиста. | Анкетирование; форматы анкет обратной связи; протоколы родительских собраний | по полугодиям |
| 10 | Мониторинг деятельности молодого специалиста, оказание методической помощи | В течение года | Оценивания уровня знаний, показателей сформированности умений и навыков у молодого специалиста по разным направлениям воспитательной деятельности. | Достигнутый уровень решения задач, его количественная и качественная характеристика; анализ результатов деятельности молодого специалиста по решению задач; выявление причин недостатков. | Протоколы; аналитические справки | в конце года |
| 11 | Привлечение молодого специалиста к методическим и общешкольным мероприятиям, к общественной жизни школы-интерната  | В течение года | Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками. | Повышение качества подготовки и квалификации молодого специалиста, постоянное совершенствование форм и методов работы | журнал консультаций | в конце года |
| 12 | Отчёт педагога-наставника о проделанной работе на МС школы-интерната | апрель  | Оценивания уровня знаний, показателей сформированности умений и навыков у молодого специалиста по разным направлениям воспитательной деятельности. | Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчёт по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста. | Протоколы; аналитические справки | в конце года |
| 13 | Составление характеристики работы молодого специалиста за адаптационный период, утверждение на МС школы-интерната. | Май  | Анализ работы молодого специалиста с целью актуализации и расширения программы обучения. | Выявление неэффективных и эффективных методов обучения.Определениенаиболее эффективных методов и форм обучения наставляемого с целью их дальнейшей корректировки. | Анкетирование; форматы анкет обратной связи; тестирование. | в конце года |
| 14 | Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками | Май | Организация заполнения опросных листов родителями обучающихся. | Анализ проведённой работы молодого специалиста с детьми с нарушением слуха и речи. | Анкетирование. Форматы анкет обратной связи. Опросные листы. | в конце года |

План работы наставляемого

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятие | Дата | Цель | Планируемый результат | Форма отчётности | Срок  |
| 1 | **Подготовительная часть**Изучение СТАНДАРТА ПЕДАГОГА, должностной инструкции по должности «воспитатель» | 02.09.21-05.09.21 | Изучение функций и обязанностей воспитателя. | Подготовка условий для запуска программы наставничества | Наличие информационных материалов, документации | в конце четверти |
| 2 | Составление рабочей программы, календарного планирования  | 09.09.21-14.09.21 | Раскрытие молодым специалистом своей индивидуальности и формирование собственной профессиональной траектории. | Повышение профессионального мастерства. Изучение актуальных проблем педагогики, психологии, методики. | План работы | в конце четверти |
| 3 | Консультации и ответы на интересующие вопросы | В течение года | Развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста; оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации воспитательно – образовательной деятельности. | Применение молодым специалистом форм и методов в работе с детьми с нарушением слуха и речи. | журнал консультаций | в конце полугодия |
| 4 | Изучение следующих материалов:Воспитание учащихся с нарушением слуха в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях: Учебное пособие / Под ред. проф. Г.Н. Пенина и доц. З.А. Пономаревой – СПб.: КАРО, 2006Речицкая Е.Г. Развитие младших школьников с нарушенным слухом в процессе внеклассной работы. М.: ВЛАДОС, 2005.Спрециальная психология: Учебное пособие / Под ред. В.И. Лубовского. – М.: «Академия», 2003 | СентябрьОктябрьНоябрь Декабрь | Знать теоретические основы и методику планирования различных видов деятельности и общения детей с ОВЗ. | Планирование различных видов деятельности и общения детей с ОВЗ; определение цели и задач, планирование групповых и индивидуальных занятий. | журнал консультацийтестирование | по полугодиям |
| 5 | Взаимопосещение занятий по направлениям:Гражданско – патриотическое;духовно – нравственное;трудовое;здоровьесберегающее;правовое;культура безопасности | В течение года | Выявление профессиональных затруднений у молодого специалиста и совместное определение путей их устранения. | Контроль качества воспитательного процесса согласно современным требованиям и тенденциям. Широкий обмен опытом между молодым специалистом и наставником. | Журнал посещаемости занятий | в конце полугодия  |
| 6 | Использование различных технологий в образовательной и воспитательной деятельности детей. Консультации, советы по целесообразности их использования. | В течение года | Выбрать методы и формы организации работы с детьми с ОВЗ, инновационные педагогические технологии. | Применение молодым специалистом различных технологий в образовательной и воспитательной деятельности с детьми с нарушением слуха и речи. | журнал консультаций | в конце полугодия |
| 7 | Формы взаимодействия с семьёй (консультации, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями)  | В течение года | Выбрать формы взаимодействия с семьёй, с целью сделать родителей активными участниками педагогического процесса. Научить молодого специалиста составлять совместное планирование работы с родителями. | Выбор молодым специалистом форм работы с родителями; создать атмосферу взаимопонимания, общности интересов, позитивный настрой на общение и доброжелательную взаимоподдержку родителей, воспитанников и молодого специалиста. | Анкетирование; форматы анкет обратной связи; протоколы родительских собраний | в конце года |
| 8 | Итоговый мониторинг по образовательным областям | май | Оценивания уровня знаний, показателей сформированности умений и навыков у молодого специалиста по разным направлениям воспитательной деятельности. | Достигнутый уровень решения задач, его количественная и качественная характеристика; анализ результатов деятельности молодого специалиста по решению задач; выявление причин недостатков. | Протоколы; аналитические справки | в конце года |

План работы куратора

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятие | Дата | Цель | Планируемый результат | Форма отчётности | Срок  |
| 1 | Перечень мероприятий, регламентирующих реализацию программы наставничества- Представление молодых специалистов коллективу.- Организация вводного ориентационного собеседования - с администрацией школы-интерната- председателем методического совета - председателями ШМО: -знакомство с задачами школы; АООП НОО, АООП ООО, Программой развития и т.д. | Август | Упорядочить программу обучения наставника. | Изучение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря | Наличие информационных материалов, документации | по полугодиям |
| 2 | Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества | Август - сентябрь | Чёткое знание и понимание последовательности проводимых занятий с наставником. | Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества. | Ведение журнала проведённых занятий | по полугодиям |
| 3 | Закрепление за молодым педагогом опытного учителя-наставника.  | Сентябрь | Организация процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемому. | Повышение качества подготовки и квалификации молодого специалиста, постоянное совершенствование форм и методов работы. | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. | в конце года |
| 4 | Составление методических рекомендаций по сопровождению молодых специалистов (для педагогов-наставников) | август | Оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности; | Развитие системы методического сопровождения молодого специалиста. | журнал консультаций | по полугодиям |
| 5 | Организация консультаций для педагогов-наставников | сентябрь | Выявить профессиональные дефициты и затруднения в педагогической практике и принять меры по устранению и минимизации. | Повышение уровня профессиональной компетенции. | журнал консультаций | по полугодиям |
| 6 | Составление и утверждение планов работы педагогов-наставников  | Август-сентябрь | Организация обучения наставников передовым формам и методам воспитательной работы. | Оказание методической и практической помощи в составлении планов с молодым специалистом. | План работы | по полугодиям |
| 7 | Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы наставничества | Сентябрь - октябрь | Создание атмосферы поддержки в педагогическом коллективе и родителей в обучении молодого специалиста. | Информирование педагогического коллектива образовательной организации о реализации программы наставничества.Информирование родителей о реализуемой программе наставничества на родительских собраниях.Размещение информации. | Анкетирование; форматы анкет обратной связи. | в конце года |
| 8 | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы | Октябрь | Оказание методической помощи в рамках наставничества. |  Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве. | Анкетирование; форматы анкет обратной связи. | в конце года |
| 9 | Обучение наставников | Ноябрь | Формирование положительной мотивации и стремления к развитию и реализации потенциала. | Проведение методической учебы с наставниками по работе с наставляемыми | журнал консультаций | Проводится обязательно в течение года не менее 2-х раз |
| 10 | Мониторинг деятельности молодого специалиста, оказание методической помощи:1. Школа молодого учителя: -помощь в составлении рабочих программ по воспитанию; -помощь в составлении календарно-тематического планирования -. семинар «Дефектологический всеобуч»:слухоречевой режим в школе-интернате2. Посещение уроков/занятий молодых педагогов с целью оказания методической помощи3. Круглый стол «Основные проблемы молодого педагога» 4. Школа молодого учителя: - «Методические требования к современному уроку/занятию»- «Конструирование современного учебного занятия» (опорная карта для конструирования учебного занятия); 5. Семинар «Дефектологический всеобуч»: - изучение «Порядка об организации слухоречевого пространства»; - «Коррекционная составляющая урока/занятия» 6.Собеседование о проделанной работе по личному плану. | В течение года | Оценивания уровня знаний, показателей сформированности умений и навыков у молодого специалиста по разным направлениям воспитательной деятельности, коррекционно-развивающего сопровождения обучающихся с нарушением слуха и речи | Достигнутый уровень решения задач, его количественная и качественная характеристика; анализ результатов деятельности молодого специалиста по решению задач; выявление причин недостатков. | Тестирование. Реализация программы (прилагается) | в конце года |
| 11 | Привлечение молодого специалиста к методическим и общешкольным мероприятиям, к общественной жизни школы-интерната  | В течение года | Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками. | Повышение качества подготовки и квалификации молодого специалиста, постоянное совершенствование форм и методов работы | журнал консультаций | в конце года |
| 12 | Отчеты по итогам наставнической программы: 1. анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.2.Подведение итогов стажировки. Методическая выставка достижений молодого педагога.3. Отчеты наставников о работе с молодыми педагогами4. Составление характеристики работы молодого специалиста за адаптационный период | Май - июнь | Оценка процессов обучения молодого специалиста. | Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.Мониторинг и оценка влияния программ на всех. | Протоколы; аналитические справки | в конце года |
| 13 | Мотивация и поощрение | Июнь | Успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение профессионального потенциала наставника и наставляемого. | Поощрение на педагогическом совете школы. | Приказ о поощрении участников программы наставничества.Формирование благодарственных писем участникам.Размещение информации на сайте школы. | в конце года |

**ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИХ РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества:

- Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.

- Подготовка нормативной базы целевой модели наставничества.

- Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы - интерната.

- Информирование педагогов, обучающихся и родителей о целях целевой модели наставничества.

2. Формирование базы наставляемых:

- Сбор данных о наставляемых, формирование базы данных наставляемых.

1. Формирование базы наставников:

 - Сбор данных о наставниках, формирование базы данных наставников.

1. Отбор и обучение наставников:

 - Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников. Обучение наставников для работы с наставляемыми.

1. Формирование наставнических пар:

 - Отбор наставников и наставляемых. Закрепление наставнических пар.

1. Организация и осуществление работы наставнических пар:

- Организация комплекса последовательных встреч и текущего контроля наставников и наставляемых.

- Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.

1. Завершение наставничества:

 - Отчеты по итогам наставнической программы.

 - Мотивация и поощрения наставников.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОУМЕНТОВ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИХРЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

1. Отчётная форма по итогам четверти 2021-2022 учебного года (приложение 1)

2. Рефлексивный анализ реализации индивидуального плана профессионального развития (приложение 2)

***Приложение 1***

**Отчётная форма по итогам четверти**

|  |  |
| --- | --- |
| **Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)** |  |
| **Мониторинг результатов по итогам 1 четверти** |  |
| **Взаимопосещение занятий и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися:** |  |
| **Пропуски занятий** |  |
| **Достижения обучающихся**  |  |
| **Методические разработки, печатные работы** |  |
| **Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях** |  |

**РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ, 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. | 2021/22 |  |
| *2* | Повышение профессионализма  через использование  обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов,  вебинаров, видеоконференций, мастер-классов. | 2021/22 |  |
| *3* | Продолжение  работы по созданию условий для развития творческого потенциала воспитателя, включение его в инновационную деятельность. | 2021/22 |  |
| *4* | Совершенствование  работы с мотивированными и одаренными детьми. | 2021/22 |  |
| *5* | Организация  целенаправленной  работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей. | 2021/22 |  |

**Литература**

1. Винникова Е., Решетко С. Кто нас выводит в мастера? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.logoburg.com/klub/modules/myarticles/article.php?storyid. Заглавие с экрана.

2. Гребнева С. А. Организация работы с молодыми специалистами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: festival.1september.ru/articles/521916/. Заглавие с экрана.

3. Круглова И. В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://me № obr.ru/pri № t.aspx?co № trol=15&catalogid=71&id=6670. Заглавие с экрана.

4. Менеджмент в творческом коллективе молодых педагогов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: festival.1september.ru/articles/502781/. Заглавие с экрана.

5. Отрубянникова Д. Мировые практики использования системы наставничества [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.trai № i № gs.ru›. Заглавие с экрана.

6. Основные направления деятельности Центра наставничества молодых. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.educom.ru/ru/works/city\_soviet…directio № s.php. Заглавие с экрана.

7. Положение о наставничестве [Электронный ресурс]. – Режим доступа: me № obr.ru/material/default.aspx?co № trol. Заглавие с экрана.

8. В.Сластенин, И.Исаев, Е.Шиянов Педагогика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://krotov.i № fo/lib\_sec/shso/71\_slas5.html. Заглавие с экрана.

9. Ткачева И. А. План работы с молодыми специалистами [Электронный ресурс 13.11.2009]. – Режим доступа: www.pedsovet.su›. Заглавие с экрана