

Государственное бюджетное учреждение
центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи
Петродворцового района Санкт-Петербурга «Доверие»

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБУ ЦППМСП
Петродворцового района
Санкт – Петербурга «Доверие»
_____ О.В. Вашечкина
Приказ №01-06/110 от 23.09.2024_____

Персонализированная программа работы наставника
с учителем – логопедом на 2024-2025 учебный год

Составитель:
Павшукова Евгения Викторовна
педагог-наставник

Санкт-Петербург
2024 г

Сведения о педагоге – наставнике:

Павшукова Евгения Викторовна, учитель - логопед

Образование: высшее

Педагогический стаж: стаж по данной специальности 21 год.

Место работы: ГБУ ЦППМСП Петродворцового района Санкт-Петербурга «Доверие»

Квалификационная категория: первая

Сведения о наставляемом:

Смирнова Ангелина Карлиновна, учитель - логопед

Образование: высшее

Педагогический стаж: стаж по данной специальности – молодой специалист

Место работы: ГБУ ЦППМСП Петродворцового района СПб «Доверие»

Квалификационная категория: нет

(новый специалист, вновьпринятый на работу)

Актуальность

Современное образование предъявляет все более высокие требования к профессиональной компетентности педагогов, в том числе учителей-логопедов. Молодые специалисты, недавно пришедшие в профессию, нуждаются в особом внимании, методическом сопровождении и поддержке со стороны опытных коллег. Институт наставничества является эффективным способом преодоления профессиональных трудностей, адаптации к работе в образовательной организации, а также способствует профессиональному росту и реализации индивидуальной траектории развития молодого специалиста.

Законодательная база

Программа разработана в соответствии со следующими нормативными документами и методическими рекомендациями:

- ✓ ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28, 47, 48. 2.
- ✓ Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- ✓ Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».
- ✓ Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №Р145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- ✓ Указ президента РФ от 27.06.2022 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника».
- ✓ Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.03.2022 «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».
- ✓ Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Цель:	Обеспечение профессионального развития и повышения компетентности молодого специалиста-учителя-логопеда под руководством опытного наставника.
Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Помочь молодому специалисту адаптироваться к условиям работы в образовательном учреждении и влиться в трудовой коллектив. 2. Развить у молодого специалиста необходимые профессиональные компетенции. 3. Передать молодому специалисту опыт эффективной организации коррекционно-развивающей работы с обучающимися. 4. Обеспечить психологическую поддержку молодого специалиста, помочь ему преодолеть профессиональные трудности и проблемы. 5. Способствовать профессиональному росту и развитию карьеры молодого специалиста-учителя-логопеда.
Форма наставничества	Индивидуальное наставничество
Модель взаимодействия	Опытный педагог - начинающий педагог
Вид наставничества	Традиционное наставничество
Расписание встреч	Встречи 2 – 5 раз в месяц Сентябрь 2024 – Май 2025
Режим работы	Смешанный (очный, онлайн)
Содержание	<ol style="list-style-type: none"> 1. Социально-воспитательное наставничество 2. Учебно-методическое наставничество
Этапы реализации программы	<p>1 этап. Диагностический Цель этапа: Изучение профессиональных и личностных характеристик молодого учителя-логопеда. Содержание этапа: - Оценка профессиональных и личностных качеств наставника. - Подбор оптимальной модели и формы взаимодействия наставника и молодого специалиста.</p>
	<p>2 этап. Проектный Цель этапа: Разработка индивидуальной программы профессионального развития молодого учителя-логопеда Содержание этапа: - Определение задач и мероприятий наставнической поддержки - Планирование ресурсного обеспечения - Установление сроков, форм и методов взаимодействия наставника и молодого специалиста</p>
	<p>3 этап. Деятельностный Цель этапа: Реализация индивидуальной программы профессионального развития молодого учителя-логопеда. Содержание этапа: - Осуществление наставнической поддержки и сопровождение профессионального становления молодого специалиста. - Своевременная корректировка программы наставничества на основе промежуточной оценки. - Развитие профессиональных компетенций как молодого специалиста, так и наставника.</p>

	<p>4 этап. Рефлексивный</p> <p>Цель этапа: Оценка эффективности программы наставничества и ее влияния на профессиональное развитие молодого специалиста.</p> <p>Содержание этапа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Анализ профессиональных достижений и личностного роста молодого учителя-логопеда. - Определение степени удовлетворенности участников программой наставничества. - Выявление проблемных зон и перспективных направлений для дальнейшего совершенствования программы.
Планируемые результаты	<p>1.Профессиональное развитие молодого специалиста:</p> <p>2.Личностный рост молодого специалиста:</p> <p>3.Совершенствование наставнической деятельности:</p> <p>4.Повышение качества логопедического сопровождения детей:</p> <p>5.Развитие системы наставничества в образовательной организации:</p>
Срок реализации	Сентябрь 2024 – Май 2025

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным педагогом и наставляемым педагогом. Организация наставничества носит поэтапный характер и включает формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности педагога. В частности, выделяются четыре этапа данной работы:

1. Диагностический этап. Диагностический этап в работе наставника со специалистом-учителем-логопедом является ключевым, так как позволяет всесторонне изучить потребности, затруднения и профессиональные компетенции наставляемого. В рамках этого этапа наставник осуществляет сбор информации, оценку профессиональных компетенций, определение индивидуальных образовательных потребностей и планирование дальнейшего профессионального развития. Сбор информации включает изучение документации (должностные инструкции, рабочие программы, планы работы и др.), беседу с наставляемым специалистом для выявления его запросов и потребностей, а также наблюдение за его профессиональной деятельностью.

2. Проектный этап. На проектном этапе наставник совместно с наставляемым специалистом разрабатывает конкретный план действий, включающий систему мероприятий, направленных на восполнение выявленных профессиональных дефицитов и развитие ключевых компетенций. Это может включать посещение открытых занятий, участие в обучающих мероприятиях, разработку методических материалов, взаимопосещение уроков, анализ профессиональной деятельности, индивидуальные консультации и другие формы работы. В ходе реализации программы наставник осуществляет сопровождение и поддержку наставляемого, оказывая при необходимости помощь и корректируя действия. Важным аспектом является создание благоприятной психологической атмосферы, стимулирующей профессиональный рост и мотивацию наставляемого.

3. Деятельностный этап. На этом этапе наставник и наставляемый специалист активно взаимодействуют, применяя различные формы и методы работы, направленные на достижение запланированных результатов. Важной составляющей деятельностного этапа является совместное посещение и анализ занятий, проводимых наставляемым. Наставник наблюдает за работой специалиста-логопеда, фиксирует сильные стороны и области для совершенствования, предоставляет обратную связь и рекомендации по повышению

эффективности профессиональной деятельности. Важным аспектом деятельностного этапа является совместная разработка методических материалов, позволяющая наставляемому специалисту-логопеду применять полученные знания и навыки на практике, а наставнику - оказывать адресную помощь и поддержку.

4. Рефлексивный этап. На этом этапе наставник и наставляемый специалист совместно анализируют результаты реализации индивидуальной программы, оценивают динамику развития профессиональных компетенций, выявляют достижения и ещё существующие дефициты. Ключевым элементом рефлексивного этапа является организация глубокой содержательной рефлексии, в ходе которой наставляемый специалист-логопед осмысливает собственный опыт, успехи и затруднения, а также оценивает эффективность реализованных мероприятий. Наставник в свою очередь обеспечивает обратную связь, помогая наставляемому увидеть положительную динамику, определить перспективные направления роста и наметить новые профессиональные цели.

Ожидаемые результаты. Работа наставника со специалистом-учителем-логопедом направлена на достижение значимых профессиональных результатов, которые выражаются в поступательном развитии компетенций наставляемого, повышении качества его профессиональной деятельности и, в конечном счете, в позитивных изменениях в жизни обучающихся. В результате наставнического сопровождения специалист-логопед приобретает устойчивые знания и умения в области коррекционно-развивающей работы, методики преподавания и взаимодействия с родителями. Он демонстрирует уверенное владение предметными, методическими, психолого-педагогическими и коммуникативными компетенциями.

**Календарное планирование работы
наставника с наставляемым педагогом на 9 месяцев,
сентябрь 2024 –май 2025 г**

Цель: повышение профессиональной компетентности и педагогического мастерства наставляемого через организацию целенаправленного сопровождения, передачу эффективных практик логопедической работы, а также развитие его навыков самоанализа и самосовершенствования.

Дата проведения	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения	Контроль исполнения
Сентябрь 2024	Установление доверительных отношений и целеполагание в наставничестве	- Знакомство наставника и наставляемого, установление доверительного контакта - Выявление профессиональных запросов, интересов и потребностей наставляемого - Совместная постановка целей и задач наставнической программы	Встреча-беседа, диагностика	
Октябрь 2024	Анализ профессиональной компетентности наставляемого	- Посещение и подробный анализ коррекционно-развивающих занятий наставляемого - Определение сильных сторон педагогической практики и областей для развития - Разработка рекомендаций по совершенствованию методики логопедической работы.	Наблюдение, конструктивный разбор, консультирование и онлайн консультации	
Ноябрь 2024	Освоение коррекционно-развивающих технологий	- Ознакомление с эффективными технологиями логопедической работы - Отработка практических	Обучающая беседа, практикум, онлайн консультации	

		навыков применения инновационных занятиях - Совместная разработка фрагмента занятия		
Декабрь 2024	Промежуточная диагностика и корректировка программы наставничества	- Анализ результатов промежуточной диагностики профессиональных компетенций - Оценка динамики профессионального развития наставляемого - Внесение необходимых изменений в индивидуальную программу наставничества	Совместный анализ, планирование дальнейшей работы, онлайн консультации	
Январь – май 2025	Непрерывное профессиональное развитие.	- Участие наставляемого в методических мероприятиях, конкурсах, конференциях - Совершенствование проектировочных, рефлексивных и коммуникативных умений - Формирование портфолио достижений	Консультирование, взаимопосещения занятий, онлайн консультации	

Основные формы и методы индивидуальной работы наставника

1. Наблюдение за профессиональной деятельностью наставляемого: посещение и детальный анализ коррекционно-развивающих занятий, выявление сильных сторон и областей для профессионального развития
2. Индивидуальные консультации: обсуждение результатов наблюдений и диагностики, совместная разработка рекомендаций и методических приемов, консультирование по вопросам планирования, организации занятий
3. Моделирование и проектирование: совместная разработка фрагментов коррекционных занятий, участие наставляемого в проектировании индивидуальных маршрутов, помощь в подготовке методических материалов и пособий

4. Практикумы: демонстрация наставником эффективных логопедических методик, отработка наставляемым практических навыков под руководством наставника, взаимное посещение занятий и их совместный анализ
5. Информационно-методическое сопровождение: ознакомление с коррекционно-развивающими технологиями, предоставление научно-методической литературы, видеоматериалов, помощь в систематизации методической документации
6. Организация самообразования: обсуждение индивидуального плана профессионального развития, рекомендации по изучению профессиональной периодики, участию в методических мероприятиях, поддержка и оценка процесса и результатов самостоятельного обучения

**СТАРТОВАЯ ДИАГНОСТИКА
ЗАТРУДНЕНИЙ И ПОТРЕБНОСТЕЙ ПЕДАГОГА
ГБУ ЦППМСП Петродворцового района Санкт-Петербурга «Доверие»**

Педагог _____

№	Название диагностируемой позиции	да	частично	нет
Испытываю проблемы				
1. Нормативно-правовая база				
	- знание федерального закона «Об образовании в РФ», - образовательных стандартов по предмету, - норм оценки результатов коррекционной работы с обучающимися			
1. В деятельности педагога-психолога:				
	1.1. Разработка рабочих программ и методических разработок занятий			
	1.2. Моделирование занятия			
а)	целеполагание:			
	- цель и задачи занятия;			
	- пути мотивации обучающихся.			
б)	содержание:			
	- объем подачи материала;			
	- структура содержания;			
	- формы подачи содержания.			
	- разработка конспекта занятия			
в)	методики:			
	- методы (наблюдение, беседа, диагностическое тестирование, опрос, проблемная ситуация и др.);			
	- средства (наглядные, технические и др.);			
	- приёмы: активизация познавательной деятельности; активизация мыслительной деятельности; активизация творческой деятельности.			
2. Реализация:				
а)	целеполагания:			
	- определение места предъявления целей и задач (начало – конец) занятия;			
	- определение способа предъявления целей и задач (педагог – обучаемый) занятия;			
б)	содержания:			
	- с использованием инновационных педагогических технологий (элементов): игровой; развивающего обучения; развития критического мышления; другие.			
в)	проведение занятий различных типов (предъявление, усвоение, закрепление новых знаний, контроль, коррекция и др.)			

г)	приемы формирования УУД			
д)	в организации работы с обучающимися с разным уровнем познавательных способностей:			
	- парной;			
	- групповой;			
	- по само- и взаимоконтролю;			
	- по оценке и самооценке;			
	- другое.			
е)	в применении на уроке:			
	- ИКТ;			
	- изготовление и применение ЭОР и ЦОР;			
	- другое.			
3. Рефлексия				
а)	в выборе:			
	- оснований для самоанализа;			
	- критериев для анализа деятельности обучающихся;			
	- показателей для анализа результатов деятельности обучающихся.			
б)	в проведении:			
	- анализа и самоанализа занятия			
	Каким формам повышения квалификации Вы бы отдали предпочтение?			
	• Самообразованию;			
	• Курсам повышения квалификации;			
	• Практико-ориентированному семинарам;			
	• Мастер-классам;			
	Индивидуальной помощи со стороны наставника			
	предметным кафедрам;			
	• Семинарам, вебинарам;			
	• Конференциям, круглым столам;			
	Хотелось бы			
	- послушать:			
	- изучить:			
	- обсудить:			
	- увидеть:			
	- попробовать:			

Памятка для наставника

1. Вместе проанализируйте рабочие программы и пояснительные записки к ним.
2. Составьте совместно тематический план, обратите особое внимание на подбор материала для повторения, практических работ.
3. Оказывайте помощь при подготовке к занятиям, особенно первым, к первой встрече с обучающимися. Трудные темы разрабатывайте совместно. Постарайтесь изучать материал с опережением на 2-3 занятия с тем, чтобы дать педагогу возможность раскрыть наиболее сложные темы.
4. Готовьте и подбирайте дидактический материал совместно, а также отбирайте вместе наглядные пособия, тексты упражнений, тестовых заданий.
5. Посещайте занятия педагога с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои занятия, совместно их обсуждайте.
6. Помогите в подборе методической литературы для самообразования.
7. Без назидания, доброжелательно, делитесь опытом, демонстрируя свою работу.
8. Своевременно, терпеливо и настойчиво помогайте, никогда не забывайте отмечать успехи в работе.
9. Помогите у педагогу научиться не копировать готовый материал, не надеяться на имеющиеся разработки, а накапливать собственный педагогический опыт.

Памятка наставляемому

Коллега, помни!

- В целях надлежащего исполнения своих должностных обязанностей обращайся к наставнику за профессиональным советом.
- Принимай участие в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, непосредственно с куратором и наставником.
- Изучай информационные ресурсы.

Обрати внимание!

В случае возникновения трудностей в работе с наставником имеешь право представить непосредственно куратору обоснованное ходатайство о замене наставника.

В период наставничества:

- Самостоятельно выполняй задания наставника с учетом рекомендаций.
- Заимствуй опыт, переданный наставником в том числе по решению поставленных задач.
- Учитывай рекомендации наставника.
- Не забывай о выполнении индивидуального плана мероприятий по наставничеству!

**ГБУ ЦППМСП Петродворцового района Санкт – Петербурга «Доверие»
ОТЗЫВ наставника о занятии**

ФИО наставляемого педагога:

	Критерии	Баллы
	Цели занятия, его план были открыты обучающимся, конкретны и побудительны для них.	
	Замысел занятия реализован.	
	Содержание занятия оптимально (научно, доступно).	
	Проблемный характер изложения материала.	
	Обучающиеся имели возможность выбора форм и средств работы, вариантов представления результатов.	
	Были созданы условия для актуализации опыта обучающихся, их личностного общения:	
	<i>-в предметной области;</i>	
	<i>-в области информационных технологий;</i>	
	<i>-в проектно-аналитической деятельности;</i>	
	<i>-в исследовательской деятельности;</i>	
	<i>-в плане продолжения образования и эффективного самообразования;</i>	
	<i>-коммуникативность, способность к эффективному общению, регулированию конфликтов;</i>	
	<i>-критическое мышление;</i>	
	<i>-креативность, установка на творчество;</i>	
	<i>-самостоятельность и ответственность;</i>	
	<i>-рефлексивность, способность к самооценке и самоанализу;</i>	
	<i>толерантность, уважение к межкультурным и прочим различиям;</i>	
	Занятие способствовало расширению общекультурного кругозора.	
	Занятие помогло обучающимся в ценностно-смысловом самоопределении.	
	Обучающиеся получили помощь в решении значимых для них проблем.	
	Педагог сумел заинтересовать обучающихся, владел аудиторией	
	Комфортность образовательной среды: материально-техническое обеспечение, удобство расстановки рабочих мест.	
	Качество методического обеспечения (пособия, раздаточные материалы, материалы на электронных носителях и пр.) методы обучения и контроля адекватны возможностям обучающихся.	
	Психологическая комфортность: благоприятный климат (доброжелательность, личностно-гуманное отношение к обучающимся).	
	Партнерский стиль отношений педагога и обучающихся	
	Всего баллов:	

Вывод: _____

Предлагается оценить каждую из позиций по следующей шкале:

- | | |
|--|---------|
| 1. Достигнуто в высокой степени | 4 балла |
| 2. Достигнуто почти в полной мере | 3 балла |
| 3. Достигнуто частично | 2 балл |
| 4. Достигнуто в малой степени | 1 балл |
| 5. Не достигнуто (или не входило в цели) | 0 балл |

**ОТЧЕТ
об итогах наставничества**

Наставляемый педагог _____
(фамилия, имя, отчество)

Образование _____

Профессия (должность) _____

Периоды наставничества с " _____ " _____ 20__ г. по " _____ " _____ 20__ г.

Заклучение о результатах работы по наставничеству

Показатель	Краткая характеристика достигнутых показателей
Знания по профилю работы	
Навыки по профилю работы	
Объем выполняемых трудовых обязанностей	
Результаты работы	
Отношение к работе	
Работоспособность	
Инициативность (участие в конкурсах, конференциях, соц. проектах, соц. сетях)	
Дисциплинированность	
Взаимоотношение с коллегами	
Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности	

Вывод

Рекомендации

Наставник _____
(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

" ____ " _____ 20__ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: _____
(подпись наставляемого)

Примечание

В целом, эффективность работы педагога и степень его адаптации в коллективе по результатам наставнической работы оцениваются по двум взаимосвязанным показателям:

результаты работы - оцениваются руководителем подразделения и наставником по степени выполнения своих трудовых обязанностей и индивидуальных поручений и заданий; взаимодействие с коллегами по работе - оценивается руководителем подразделения, наставником и сотрудниками по различным, характеризующим данный показатель, параметрам: готовность и способность воспринимать новые знания, скорость восприятия информации, качество выполняемой работы, взаимоотношения в коллективе и др.

В разделе "Вывод" указывается: объём и качество выполнения индивидуального плана наставничества; готовность к самостоятельному исполнению наставляемым педагогом трудовых обязанностей.

В разделе "Рекомендации" отмечаются: вопросы, которые необходимо дополнительно изучить педагогу; недостатки, которые следует устранить; методы и способы, с помощью которых необходимо улучшить работу педагогу

**Анкета удовлетворенности наставляемого
Форма «педагог – педагог»**

ФИО _____

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? Закрепление лидерского и профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

Обмен профессиональным опытом и знаниями. Удалось выстроить траекторию собственного профессионального развития.

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков ?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

21. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

22. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]

23. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

24. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

