

АНКЕТА

участника краевого «Конкурса лучших практик сопровождения молодых специалистов (учителя, воспитатели, узкие специалисты), работающих с обучающимися с ОВЗ»

1.	Предмет (область) поддержки и сопровождения молодых специалистов
Предметом настоящей программы наставничества выступает выстраивание долгосрочной системы взаимопомощи наставляемого и наставника в вопросах организации образовательного процесса обучающихся с интеллектуальными нарушениями.	
2.	Цели, задачи и функции деятельности по поддержке и сопровождению молодых специалистов
<p>Программа наставничества молодого специалиста направлена на достижение следующей цели: создание системы мероприятий для максимального раскрытия личностного потенциала наставляемого, необходимого успешного профессионального роста молодых педагогов, работающих с детьми с ОВЗ в современных постоянно изменяющихся условиях, в частности введения ФГОС ОВЗ, а также повышение профессиональной компетентности наставников в освоении современных образовательных технологий обучения лиц с ОВЗ через систему нетворкинга.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Обеспечивать успешную адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру молодого педагога в себя.2) Выявлять склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов с детьми с ОВЗ, в частности с интеллектуальной недостаточностью.3) Разработать мероприятия для передачи знаний, умений и навыков для формирования личностных и профессиональных компетентностей наставляемых, а также для повышения качества обучения младших школьников с ОВЗ.4) Способствовать формированию индивидуального стиля педагогической деятельности молодого педагога при работе с обучающимися с ОВЗ.5) Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности в вопросах организации образовательного процесса и общения с родителями обучающихся с ОВЗ.6) Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками, необходимыми при работе с детьми с ОВЗ, в частности, с обучающимися с интеллектуальной недостаточностью.7) Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу по обучению детей с ОВЗ, в частности обучающихся с интеллектуальной недостаточностью на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.8) Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.	
3.	Содержание деятельности по поддержке и сопровождению молодых специалистов
<p>Работа по установлению системы долгосрочного сотрудничества наставляемого и наставника осуществляется в формате нетворкинга. Выбранный формат позволят участникам программы устанавливать полезные для него связи, налаживать взаимовыгодное сотрудничество.</p> <p>Работа нетворкинга определена в пять элементов: организаторы, адресаты, приглашённые участники, территория, тематика. Различные сочетания обозначенных пяти элементов определяют многообразие форматов нетворкинга наставничества. Из пяти типов элементов, как из деталей конструктора, складываются вариативные нетворкинг-ситуации.</p> <p>Соответственно, проектирование ситуаций нетворкинга наставничества представляет собой перебор различных комбинаций, обозначенных выше элементов и поиск наиболее</p>	

оптимальной комбинации, в соответствии с поставленными целями и имеющимися возможностями.

В связи с чем организаторами и адресатами могут быть как наставляемые, так и наставники. Исходя из этапов работы с наставляемыми определяется территория и тематика встреч в рамках нетворкинга.

Этапы работы с наставляемыми:

- Этап адаптации наставляемых (освоение норм профессии учителя-дефектолога, её ценностей, приобретение автономности);
- Этап стабилизации наставляемых (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- Этап преобразования наставляемых (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

В соответствии с выделенными этапами работы, выделяются основные направления работы:

• *I направление* - формирование и развитие контекстных навыков наставляемых – определяется трудовыми навыками, обозначенными в профессиональном стандарте учителя-дефектолога (разработка и реализация АООП, планирование и проведение учебных занятий в соответствии с ООП обучающихся и АОП. Организация и проведения мониторингов эффективности освоения АОП. Организация контроля и оценки учебных достижений обучающихся с ООП и т. п.)

• *II направление* - формирование и развитие кроссконтекстных навыков- определяется необходимыми навыками, обозначенными в профессиональном стандарте учителя-дефектолога (знание нормативно-правовых документов, регламентирующих образование детей с ООП, знание клинико-психологических особенностей, обучающихся с ООП, организация воспитательной деятельности обучающихся, выстраивание партнёрских взаимоотношений с родителями и узкими специалистами, сопровождающих ребёнка, владение ИКТ – компетенциями, необходимыми для планирования, реализации и оценки образовательного процесса и т.п.).

• *III направление* - формирование и развитие экзистенциальных навыков – определяются метанавыками, среди которых такие, как: постановка личностных целей и составления плана в области профессионального становления, проведение самооценки организуемой собственной образовательной и воспитательной деятельности, самообразование, участие в профессиональных конкурсах, умение выстраивать взаимоотношения внутри коллектива, поддержание трудовой дисциплины).

4. Средства, методы и формы осуществления деятельности по поддержке и сопровождению молодых специалистов

Организуемая работа по наставничеству реализуется в форме командной работы, посредством нетворкинга. В ходе взаимодействия наставляемого и наставников каждый участник находит для себя взаимопользные, долгосрочные связи, реализуя собственные профессиональные потребности.

- Этап адаптации наставляемых (освоение норм профессии учителя-дефектолога, её ценностей, приобретение автономности) на данном этапе организуется наблюдение, мониторинг, диагностика с целью выявления трудностей наставляемого и возможности наставляемых, распределение наставляемых по основным направлениям работы;
- Этап стабилизации наставляемых (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности) формы деловой игры, разбора проблемных ситуаций, взаимопосещения уроков; мастер-классов, круглых столов, анализа деятельности, взаимопосещения уроков.
- Этап преобразования наставляемых (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности) используются формы

	<p>работы по заполнению личного портфолио, работа с сайтом школы, ведения личного дневника работы с родителями, тренинги психологической разгрузки, решение педагогических кейсов.</p>
5.	<p>Локальные нормативные акты, регулирующие деятельность по поддержке и сопровождению молодых специалистов</p>
	<p>Настоящая программа составлена на основе федеральных нормативно правовых актов: конституции Российской Федерации; федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ; национального проекта «Образование», от 01.01.2019 - 31.12.2024, проект «Молодые профессионалы»; распоряжении Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».</p> <p>При составлении программы наставничества мы опирались на региональные нормативно правовые акты, а именно государственную программу Пермского края "Образование и молодежная политика" (с изменениями на 30 сентября 2020 года) от 3 октября 2013 года N 1318-п, устав МАОУ «Школа №18 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», г. Перми; положение о наставничестве муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Школа №18 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» г. Перми.</p>
6.	<p>Требования к сопровождающим в Вашей организации</p>
	<p>Требования к сопровождающим определены положением о наставничестве муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Школа №18 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» г. Перми, в котором указаны необходимые требования к портрету наставников: иметь профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), проявлять активность к общественной работе, быть лояльным участником педагогического и/или школьного сообществ, обладать лидерскими, организаторскими и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p> <p>Портреты наставников, реализующих программу</p> <p>Астафьева А. В., учитель первой категории класса для детей второго варианта, 21 год педагогического стажа, заместитель директора по УВР.</p> <p>Каменская Л. Г., учитель русского языка и литературы, учитель высшей категории, 28 лет педагогического стажа, специалист по методическому сопровождению и аттестации педагогов,</p> <p>Кожина Т. Н., учитель высшей категории класса для детей второго варианта, 21 год педагогического стажа, руководитель родительского клуба «За руки», руководитель ШМО классов II варианта обучения.</p> <p>Лапина О. В., учитель высшей категории начальных классов, 21 год педагогического стажа, призёр краевого конкурса «Учитель года 2020», разработчик методического комплекта по предметной области «Язык и речевая практика» для обучающихся с умственной отсталостью младшего школьного возраста, руководитель проекта «Включить урок или как запустить онлайн по полной».</p>
7.	<p>Требования к сопровождаемым лицам в Вашей организации</p>

<p>Требования к сопровождающим определены положением о наставничестве муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Школа №18 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» г. Перми, в котором указаны необходимые требования к портрету наставляемых, как правило, это педагоги испытывающие трудности в организации учебного процесса, трудности с взаимодействием с обучающимися с ОВЗ, другими педагогами, администрацией или родителями, имеет низкие представления о традициях, особенностях, регламенте и принципах организации образовательного процесса в МАОУ «Школа №18 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», г. Перми.</p> <p>Портрет наставляемого:</p> <p>Старкова Т. А., активный молодой специалист, имеющий малый опыт работы – до 3 лет, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, а именно трудности в установлении коммуникации с отдельными участниками образовательного процесса (обучающимися с интеллектуальной недостаточностью, родителями, педагогами, администрацией), а также необходима помощь в самоопределении себя как специалиста, работающего с детьми с интеллектуальной недостаточностью, поиска своего индивидуального стиля преподавания, становления профессионального роста.</p> <p>На этапе адаптации наставляемый заполняет ряд анкет на выявление основных трудностей и проблем, а также опросник «Оценка готовности и адаптированности личности к педагогической деятельности» (приложение 2).</p>
<p>8. Механизм отбора сопровождающих (сопровождаемых лиц)/ формирования наставнических пар в Вашей организации/ формирования административных команд/ объединений</p>
<p>Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.</p> <p>Основной формой наставничества данной программы является групповая работа, организованная в форме нетворкинга нескольких наставников (в нашем случае их 5) с одним молодым специалистом. Каждый из пяти наставников курирует и отвечает только за одно направление в программе сопровождения и имеет свою роль.</p> <p>Нетворкинг - деятельность по созданию системы полезных для бизнеса или профессиональной деятельности социальных контактов, связей, актуальных либо перспективных.</p> <p>Технология организации ведения нетворкинга описаны в пункте 3.</p> <p>Таким образом, наставники выступают организаторами нетворкинга, адресатами – наставляемый, однако в ходе взаимодействия организатор и адресат могут поменяться местами. Организатор выбирает территорию и тематику (направление) взаимодействия с адресатом. Направление работы закрепляется за организатором-наставником на этапе адаптации в ходе изучения портретов наставников и запроса наставляемых.</p>
<p>9. Мотивация сопровождающих/ наставников/ участников команд/ коучей/ тьюторов/ кураторов и т.д.</p>
<p>В соответствии с положением о наставничестве муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Школа №18 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» г. Перми определены следующие меры стимулирования наставничества: кварталное премирование наставников.</p> <p>Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но и для общества в целом. Поэтому на базе школы организовано сообщество для наставников с возможностью быстрого</p>

	<p>оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках. Также наставники по итогам реализации программы «НЕТВОРКИНГ, или Связи решают всё» награждаются благодарственными письмами от администрации школы, проводится поддержка системы наставничества через соц. сети, а именно в группе VK создана специальная рубрика «НЕТВОРКИНГ, или Связи решают всё», где периодически публикуются достижения наставляемых и наставников, анонсы проводимых мероприятий, а также проводятся фотосессии проведённых мероприятий, осуществляемых мер поддержки.</p> <p>Кроме этого, наставники и наставляемые принимают активное участие в школьных и городских конкурсах профессионального мастерства, таких как: «Учитель года», «Мой первый открытый урок. ПЕРЕЗАГРУЗКА»; выступают экспертами в открытом городском движении «Уральские самоцветы», являются активными участниками всероссийской научно-практической конференции «Открытый мир: объединяем усилия».</p>
10	Обучение сопровождающих/ наставников/ участников команд/ коучей/ тьюторов/ кураторов и т.д.
<p>Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», инновационный вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы, а для опытных педагогов-наставников восполнение пробелов владения современными ИКТ-технологиями организации, реализации и оценки образовательной деятельности, просвещение в области современных методик и технологий работы с детьми с ООп и т. п.</p> <p>Основными принципами работы с молодым специалистом являются:</p> <p>Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.</p> <p>Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.</p> <p>Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.</p> <p>Организация обратной связи, которая может осуществляться в следующих формах: индивидуальное и групповое собеседование с молодыми специалистами; предоставление молодым педагогам возможности выступления на семинарах, методических объединениях, педагогических советах, «круглых столах», конференциях и других мероприятиях; анкетирование молодых специалистов; участие в квесте «Если есть цель – будет результат!» (прохождение этапов и фиксирование наблюдений в блокноте «Если есть цель – будет результат!»); мониторинг реализации планов деятельности по сопровождению молодых учителей и(или) начинающих педагогических работников и(или) студентов, проходящих практику в образовательных организациях (наставничество) учителями – наставниками; отчёты молодых учителей; портфолио молодого специалиста; анкетирование по оцениванию работы наставников; опрос для мониторинга программы (анкеты для наставников и наставляемых) – начало работы и по завершению работы</p>	
11	Показатели оценки эффективности по поддержке и сопровождению молодых специалистов
<p>Для образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Совершенствование системы научно-методической работы • Качество заполнения документации • Повышение процента аттестованных педагогов • Включенность каждого участника программы в совместную деятельность 	

- Готовность педагогических кадров к использованию инновационных практик в работе с детьми с ОВЗ
- Степень открытости образовательного учреждения для всех участников образовательного процесса школы.
- Эффективность взаимодействия по вопросам сотрудничества с родителями обучающихся с умственной отсталостью.

Для наставляемого

- Динамика успеваемости и качества образования
- Динамика в развитии обучающихся
- Уровень профессиональных достижений наставляемого, мотивация к непрерывному самообразованию
- Осознание индивидуального стиля профессиональной деятельности
- Сформированность коммуникативного потенциала внутри коллектива образовательного учреждения.

Конструктивное взаимодействие с родителями обучающихся с интеллектуальной недостаточностью.

12 Результаты деятельности по поддержке и сопровождению молодых специалистов

для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии обучающихся с интеллектуальной недостаточностью;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов и т.п.);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции в области обучения детей с интеллектуальной недостаточностью.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях.

13 Достижения сопровождаемых лиц

В ходе реализации программы сопровождения молодого специалиста «НЕТВОРКИНГ, или Связи решают всё» сопровождаемый провёл открытые уроки по каждой преподаваемой предметной области (6 уроков), выступил с докладом «Формирование навыков самообслуживания у детей младшего школьного возраста с ТМНР как одного из условий их успешной социализации» на проблемной студии №1 научно-практической конференции «Открытый мир: объединяем усилия», Пермь, ПГГПУ, 2019 г.; педагогическом совете с докладом «Формы и методы организации внеурочной деятельности детей младшего школьного возраста с ТМНР в рамках реализации ФГОС УО», а также на методических советах: «Альтернативная коммуникация одно из средств развития обучающихся II варианта», «Условия формирования навыков трудовой деятельности обучающихся младшего школьного возраста с ТМНР в рамках реализации ФГОС ОВЗ и ФГОС с УО», «Особенности построения

рабочей программы по отдельным направлениям внеурочной деятельности». Кроме этого, имеет публикации в сборнике материалов научно-практической конференции «Открытый мир: объединяем усилия», Пермь ПГПУ, 2019 г., является победителем V городского конкурса «Мой первый открытый урок. ПЕРЕЗАГРУЗКА». Пермь, 2019 год.

Является помощником в организации и проведении открытого городского движения «Уральские самоцветы». Участие в работе краевого круглого стола «Расширяя возможности: современные вызовы и проблемы инклюзивного образования», 2021-2022 год.

Проведение практического семинара для педагогов Пермского края по теме: «Возможности использования ИКТ в индивидуальной работе учителя-дефектолога с обучающимися младшего школьного возраста с ЗПР (варианты 7.1., 7.2.)», 2021 год. Проведение краевого мастер-класса по теме «Возможности использования интерактивной платформы LearningApps на занятиях внеурочной деятельности с обучающимися с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)», 2021 год. Выступление на краевых курсах повышения квалификации «Разработка АООП/АОП в современных условиях образования», 2021-2022 год. Публикация во всероссийском сборнике «Открытый мир: объединяем усилия», материалы V Всероссийской научно-практической конференции. Статья: «Ресурсный центр «Ориентир» как современная модель сетевого взаимодействия образовательных учреждений при организации психолого-педагогического сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья», 2021-2022 год.

Молодой специалист самостоятельно составляет рабочие программы по отдельным предметам, курсам, планы воспитательной работы класса, осуществляет индивидуальное консультирование родителей по вопросам организации образовательного процесса обучающихся с интеллектуальной недостаточностью.

Обучающиеся наставляемого являются активными участниками школьных и городских конкурсов и движений, призёрами (2 место) городского конкурса поделок из бросового материала, «Широкая масленица», студия развлечений MegaKids, Пермь 2020г., участниками городского конкурса «Весенняя палитра», ДЮЦ «Рифей», 2020 г.

Родители класса являются активными участниками мероприятий образовательного учреждения, состоят в школьном родительском клубе «За руки», активно и бесконфликтно взаимодействуют с классным руководителем по всем возникающим вопросам.

В настоящее время молодой специалист является руководителем проекта «Оптимальные средства обучения детей с ТМНР», направленного на разработку авторских методических пособий по обучению детей с ТМНР, а также участником разработки методических рекомендации по разработке и реализации адаптированных основных общеобразовательных программ (АОП) для обучающихся с ОВЗ пятых классов (пятого года обучения).

В апреле 2021 года аттестован на первую квалификационную категорию.

Является призёром муниципального этапа всероссийского конкурса «Учитель года - 2022», 2022 год, 2 место. Призёр VI Краевой конкурс методических и дидактических разработок с духовно-нравственным содержанием образования для образовательных организаций Пермского края в номинации «Авторские учебно-методические продукты по духовно-нравственному воспитанию», 2021 год, лауреат III степени.

Призёр регионального этапа Всероссийского конкурса «Учитель года 2022» в номинации учитель-дефектолог, 2 место.

14 Описание текущей ситуации, актуальность осуществления деятельности по поддержке и сопровождению молодых специалистов

Создание программы наставничества продиктовано современными условиями становления системы общего образования, в частности, системы специального (коррекционного) образования. На сегодняшний день национальный проект «Образование» ставит такую задачу,

обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности как молодых специалистов, так и опытных педагогов:

новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение как молодым педагогом, так и педагогом стажистом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;

различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;

необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями;

появление новых форм обучения детей с ОВЗ (дистанционные образовательные технологии), а также повсеместная цифризация образовательных учреждений вынуждает педагогов стажистов осваивать ИКТ технологии;

увеличение детей с сочетанными дефектами, также вынуждает как молодых специалистов, так и педагогов стажистов к совместному поиску путей освоения детьми адаптированных образовательных программ;

в связи с чем возникает потребность в организации совместной деятельности педагогов стажистов и молодых специалистов.

Программа наставничества «НЕТВОРКИНГ, или Связи решают всё» способна разрешить возникающие проблемы молодых специалистов в организации образовательного процесса обучающихся с ООП и восполнить потребности в освоении современных тенденций образования педагогами стажистами.

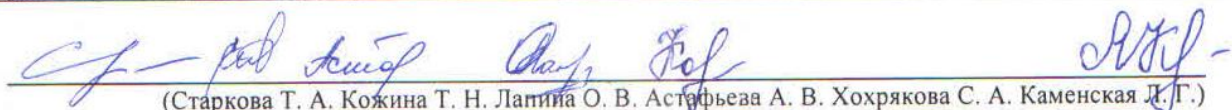
15 Предложения по развитию института наставничества, проблемные вопросы деятельности по поддержке и сопровождению молодых специалистов

Проблемы:

1. Отсутствие систематического обучения наставников.
2. Отсутствие желания, неумение молодых специалистов выстраивать взаимодействие с опытными педагогами и быть участниками программы наставничества.
3. Отсутствие эффективных мер поддержания работы наставников и инициативы работы с молодыми педагогами.

Возможные пути решения:

1. Разработка и внедрение краткосрочных курсов на уровне ОУ, края.
2. Оптимизация системы стимулирования молодых специалистов, привлечение молодых специалистов в деятельность ОУ.
3. Разработка системы стимулирования наставников внутри ОУ.


(Старкова Т. А. Кожина Т. Н. Лапина О. В. Астафьева А. В. Хохрякова С. А. Каменская Д. Г.)
« 20 » апреля 2022г.
(дата заполнения)

ДОСТОВЕРНОСТЬ ПРЕДСТАВЛЯЕМЫХ СВЕДЕНИЙ ПОДТВЕРЖДАЮ

Дата 20.04.2022г.

Руководитель 

(подпись руководителя)

Печать ОУ
Для документов

