

Нормативно-правовое сопровождение деятельности учителя-дефектолога
по развитию системы наставничества в образовательной организации

*Никулина Светлана Николаевна, учитель-дефектолог
МБОУ С(К)Ш № 107*

► **Индивидуальные формы работы включают:**

- консультирование молодого специалиста руководителем методического объединения образовательной организации;
- дистанционное сопровождение каждого специалиста с использованием компьютерных технологий (электронная база с отчетами об организации работы членов МО на начало учебного года, результатами коррекционно-образовательной деятельности учителей на конец учебного года);
- работа с опытным учителем (наставником), выполняющим функции наставника и курирующим индивидуальное самообразование педагога.

► **Коллективные формы работы определяют:**

- участие в работе методического объединения (конференции, семинары-практикумы, мастер-классы, тренинги, взаимопосещения);
- участие в работе семинаров «Школы молодого специалиста», темы которых предлагают сами молодые специалисты;
- методический диалог «Вопросы к наставнику», в ходе которого опытный специалист дает компетентные ответы на все вопросы, интересующие молодых специалистов;
- проведение и просмотр открытых занятий с последующим анализом содержания, методов и приемов коррекционной работы.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников и управленческих кадров в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Специальная (коррекционная) школа №107 г.Новосибирска»

I. Общие положения

II. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества.

III. Организация системы наставничества

IV. Права и обязанности наставника

V. Права и обязанности наставляемого

VI. Процесс формирования пар (групп) наставников, педагогических работников и управленческих кадров, в отношении которых осуществляется наставничество

VII. Завершение персонализированной программы наставничества и подведение итогов осуществления наставничества

VIII. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте организации

IX. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения системы наставничества в организации и мониторинг

X. Заключительные положения

Программа целевой модели наставничества в МКОУ С(К)Ш № 107

8. Формы наставничества в МКОУ С(К)Ш №107

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается выделение 5 возможных форм наставничества.

Исходя из образовательных потребностей МКОУ С(К)Ш №107 выбраны следующие формы наставничества:

8.1 Форма наставничества «Учитель - учитель».

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

ДОРОЖНАЯ КАРТА
по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников
в МКОУ С(К) Ш № 107 г.Новосибирска

№	Наименование этапа	Содержание деятельности и план мероприятий	Срок реализации	Ответственный исполнитель
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	<p>1. Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов организации:</p> <p>1) Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в организации, осуществляющей образовательную деятельность».</p> <p>2) Приказы о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.</p> <p>3) Подготовка персонализированных программ наставничества.</p> <p>2. Выбор форм и программ наставничества, исходя из потребностей школы</p> <p>1)Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов о потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве внутри школы</p> <p>2)Проведение административного совещания по выбору форм наставничества и реализации целевой модели наставничества</p>	Август-сентябрь 2022г	Ефремова С.Е., директор школ администрация школы

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН работы педагога-наставника на 2022/23 учебный год

Наставляемые: Каменева О.А., Коваленко И.С.

Должность: учителя индивидуального обучения

Педагог-наставник: Никулина С.Н.

Должность: учитель

Цель: развить профессиональные умения и навыки вновь прибывших педагогов в обучении детей с тяжелыми множественными нарушениями в развитии (ТМНР).

Задачи: повысить качество и уровень организации образовательной деятельности; консультировать по вопросам ведения документации; оказать помощь в постановке целей, задач и ее организации; организовать углубленное изучение технологий для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и ТМНР.

Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1. Оформление документации учителя ИО. 2. Мониторинг развития детей. 3. Выбор темы самообразования.	1. Консультации и ответы на интересующие вопросы. 2. Подготовка и разработка основных документов учителя ИО. 3. Подбор диагностического материала.	Сентябрь



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

об итогах выполнения персонализированной программы наставничества

(Ф. И. О., должность наставляемого)

Период осуществления наставничества с _____ по _____
Краткая характеристика _____

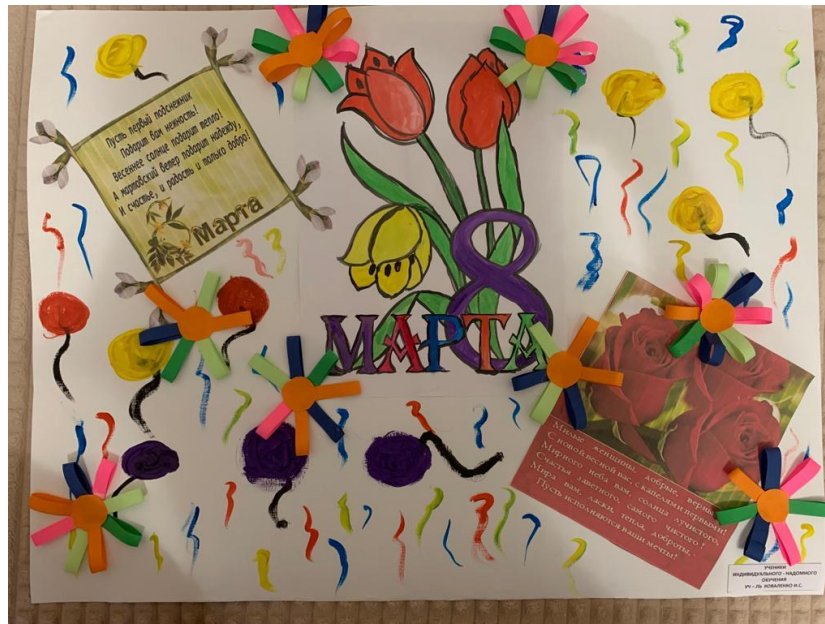
Вывод

Рекомендации педагогическому работнику по результатам осуществления наставничества

Наставник _____
(должность, Ф. И. О., подпись)
« _____ » _____ 20 _____ г.

С выводом ознакомлен (-а)

(должность, Ф. И. О., подпись)
« _____ » _____ 20 _____ г.



Спасибо за внимание!