

Краевое государственное бюджетное общеобразовательное учреждение,
реализующее адаптированные основные общеобразовательные программы
«школа-интернат № 12»

СОГЛАСОВАНО	РАССМОТРЕНО	УТВЕРЖДЕНО
<p>Председатель ПК _____ ФИО «__» _____ 202_</p>	<p>на заседании педагогического совета «__» _____ 202_</p>	<p>Директор КГБОУ ШИ 12 _____ С.В. Кравцова «__» _____ 202_</p>

НОМИНАЦИЯ «ЛУЧШАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА»

ФОРМА «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»

(программа адаптации и развития молодого педагога)

на период 2023/2024 год

Техники взаимодействия «консультация, тренинги»

Наставник:

Жидкова Любовь Викторовна
учитель-логопед КГБОУ ШИ 12
г. Вяземский

Наставляемый:

Бутенко Наталья Леонидовна
учитель-логопед КГБОУ ШИ 12
г. Вяземский

Куратор:

Шмат Кира Сергеевна
Заведующий ССиЗ КГБОУ ШИ 12
г. Вяземский

2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка.....	3
2. Содержание программы.....	4
2.1. Общие положения.....	4
2.2. Цель и задачи реализации программы наставничества молодого специалиста «Учитель-учитель».....	5
2.3. Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста «Учитель-учитель».....	6
2.4. Права и обязанности участников программы наставничества.....	6
3. Нормативные требования к результату наставничества и предполагаемые результаты реализации разрабатываемой программы наставничества.....	8
4. План реализации мероприятий программы наставничества «Учитель-учитель».....	9
5. План работы с молодым специалистом на 2023-2024 уч. год.....	14

1. Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества «Учитель-учитель»

Поддержка, как молодых специалистов, так и учителей, вновь прибывших в педагогический коллектив – 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 учитель-логопед представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие учителя-логопеды слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю-логопеду предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступающий в силу с 01 января 2017 года.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя-логопеда. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления вновь прибывшего педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость нового специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Возможность трансляции опыта, передача знаний позволяет уберечь квалификационных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания. Отчасти система наставничества решает проблему старения персонала, поскольку делает процесс влияния в профессию менее болезненным и менее длительным, позволяя закрепиться

как молодым специалистам, так и специалистам, вновь прибывшим в педагогический коллектив в профессии.

Основной инструмент формы наставничества «учитель-учитель» традиционный, преимущества:

- в центре профессиональное развитие и становление молодого специалиста, а также специалиста, вновь принятого в педагогический коллектив;

- наставник передает знания, свой педагогический опыт, оказывает методическую помощь, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха;

- педагог-наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию;

- вновь принятый специалист быстрее осваивает новые функции, роли, ценности и традиции.

2. Содержание программы

2.1. Общие положения

Настоящее положение о наставничестве для педагогических работников (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 года № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями), Трудовым кодексом РФ, методологией (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145), методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145), паспортом регионального проекта «Учитель будущего».

Настоящее Положение определяет порядок осуществления наставничества в образовательной организации КГБОУ ШИ 12 и условия стимулирования педагогов КГБОУ ШИ 12, осуществляющих наставничество (далее – Наставник), с учетом оценки результативности их деятельности.

Наставничество осуществляется лицами, имеющими опыт педагогической работы более 5 лет, в целях содействии профессиональному развитию молодых педагогов; учителей, вновь принятых в педагогический коллектив; учителей, не имеющих педагогического образования; учителей, имеющих те или иные «дефициты», направленному на формирование знаний и умений, необходимых для обеспечения образовательной деятельности на высоком профессиональном уровне, и воспитания добросовестного отношения к исполнению должностных обязанностей.

Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество – педагогический работник со стажем работы менее 3 лет, в том числе выпускник профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, впервые принятый на работу и не имеющий необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей (далее – Наставляемое лицо).

Наставник – педагог, назначенный ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставничество в образовательной организации.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у Наставляемого лица необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у Наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Основной формой наставничества данной программы является «Учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Применяемый в программе элемент технологий – традиционная модель наставничества.

2.2. Цель и задачи реализации программы наставничества молодого специалиста «Учитель-учитель».

Целью реализации программы наставничества является сокращение сроков адаптации, как молодых специалистов, так и учителей, вновь принятых в педагогический коллектив к профессии, что подтверждается фактом сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня

удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества.

Задачи взаимодействия наставляемого и наставника при реализации формы «учитель-учитель»:

-ускорение процесса профессионального становления, как молодых педагогов, так и учителей, вновь принятых в педагогический коллектив развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

-адаптация молодых и вновь принятых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;

-формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижение текучести кадров;

-выполнение профессиональных и компетентностных дефицитов педагогов внутри педагогической среды одной образовательной организации.

Срок реализации программы наставничества – 3 года.

2.3. Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста «Учитель-учитель».

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность – проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

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

Непрерывность – целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

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

3.Права и обязанности участников программы наставничества

Наставник выбирается из педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющими стабильные положительные показатели в работе, системное представление о педагогической деятельности и работе

образовательной организации, а также способными и готовыми делиться профессиональным опытом.

Обязанности Наставника:

-знать и способствовать изучению Наставляемым лицом нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность образовательной организации, локальных актов, определяющих его деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ОО и функциональные обязанности по занимаемой должности;

-разработать совместно с Наставляемым лицом индивидуальный план с учетом уровня педагогической, методической и профессиональной подготовки Наставляемого в предметной области, давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

-мотивировать Наставляемое лицо на работу над повышением профессионального мастерства, овладением практическими навыками по занимаемой должности;

-демонстрировать Наставляемому лицу передовые методы и формы работы, анализировать и вместе с Наставляемым лицом оценивать самостоятельное проведение Наставляемым лицом учебных и внеклассных занятий;

-привлекать Наставляемое лицо к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-подводить итоги профессиональной адаптации Наставляемого лица, составлять отчет по итогам реализации программы наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации и с предложениями по дальнейшей работе учителя-логопеда, вновь принятого в педагогический коллектив.

Права Наставника:

-запрашивать рабочие отчеты у Наставляемого лица, как в устной, так и в письменной форме;

-требовать выполнения Наставляемым лицом предусмотренных настоящим Положением обязанностей;

-принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью Наставляемого лица;

-вносить предложения о применении к Наставляемому лицу мер поощрения и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, связанными с наставничеством и требующими решения руководителя ОО или Куратора.

Обязанности Наставляемого лица:

-изучать нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность образовательной организации, локальные акты, определяющие его деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ОО и функциональные обязанности по занимаемой должности;

-выполнять индивидуальный план в установленные сроки;

-постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

-учиться у Наставника передовым методам и формам работы, стремиться выстраивать правильные взаимоотношения с педагогическим коллективом;

-совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

-отчитываться о проделанной работе Наставнику в установленные сроки.

Наставляемый имеет право:

-в индивидуальном порядке обращаться к Наставнику по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;

-вносить на рассмотрение администрации ОО предложения по совершенствованию и завершению программы наставничества;

-знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним пояснения;

-посещать внешние организации по вопросам, связанными с педагогической деятельностью.

Утверждение кандидатуры наставника Жидковой Любовь Викторовны по должности учитель-логопед осуществлено приказом директора КГБОУ ШИ 12 от 31.08.2023г. № 205.

Наставничество осуществляется при обоюдном согласии наставника Жидковой Любовь Викторовны и наставляемого Бутенко Натальи Леонидовны, учителя-логопеда. Обязательное письменное согласие прилагается к документам в конце программы.

Наставник Жидкова Любовь Викторовна прикрепляется к наставляемому Бутенко Наталье Леонидовне на срок 3 года.

4. Нормативные требования к результату наставничества и предполагаемые результаты реализации разрабатываемой программы наставничества.

Результаты реализации программы наставничества

Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление

уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

Наставляемые лица получают 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.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в должности учитель-логопед в данном коллективе КГБОУ ШИ 12;

- качественный рост положительной динамики устной и письменной речи с обучающимися в подгруппах и индивидуально, с которыми работает Наставляемое лицо;

- умение работать и преподносить информацию квалифицированно с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, конкурсных работ, методических практик молодого специалиста и т.п.

5. План реализации мероприятий программы наставничества «Учитель-учитель».

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в КГБОУ ШИ 12.

Педагоги – наставляемые получают 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 продолжить свою работу в качестве учителя-логопеда в КГБОУ ШИ 12;

- качественный рост положительной динамики в коррекции звукопроизношения у обучающихся в наставляемых классах;

-сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

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

План реализации мероприятий программы наставничества

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
1	<p>-Представление молодых специалистов, заполнение информационной карты.</p> <p>-Беседа: традиции, ближайшие и перспективные планы КГБОУ ШИ 12.</p> <p>-Инструктаж: нормативно-правовая база КГБОУ ШИ 12 (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка.</p> <p>-Требования к оформлению документации специалистов службы сопровождения.</p> <p>-Закрепление за молодыми (новыми) специалистами наставников.</p> <p>-Определение темы по самообразованию.</p> <p>-Практические занятия:</p>	Август, сентябрь	Зав. СС и З, наставники

	<p>Планирование и организация работы по коррекционным занятиям (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с методическими разработками и литературой специализации, поурочным планированием);</p> <p>Изучение инструкций:</p> <ul style="list-style-type: none"> -заполнение групповых и индивидуальных журналов, -заполнение карт развития на обучающихся; -изучение методики обследования устной и письменной речи обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями); -заполнение протоколов обследования; -написание логопедических представлений на обучающихся. 		
2	<ul style="list-style-type: none"> -Организация работы наставника. -Торжественное чествование новых специалистов на совещании в начале учебного года. -Составление плана работы молодого специалиста. -Выявление профессиональных затруднений в работе на начало учебного года. -Методическая работа на совете службы сопровождения. -Анализ коррекционной и методической работы молодых (новых) специалистов. 	<p>Сентябрь, октябрь</p>	<p>Директор, зав. СС и З, наставники</p>

3	<p>Методические разработки: требования к анализу занятий и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы занятий.</p> <p>Обучение составлению отчетности по окончанию четверти.</p> <p>Изучение положения о текущем и итоговом прослеживании динамики развития обучающихся.</p> <p>Практикум: подготовка к участию молодого (нового) специалиста в профессиональных конкурсах.</p>	Ноябрь	Зав. СС и З, наставники
4	<p>Беседа: Организация индивидуальных занятий с обучающимися, индивидуальный подход в организации учебной деятельности.</p> <p>Тренинг: учусь строить отношения; анализ педагогических ситуаций; общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; посещение молодым (новым) специалистом уроков учителя-наставника.</p>	Декабрь	Зав. СС и З, наставники
5	<p>Индивидуальная беседа: Психолого- педагогические требования к мониторингу динамики развития обучающихся.</p> <p>Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».</p> <p>Анализ коррекционной и методической работы молодых специалистов.</p>	Январь	Наставники

6	<p>Посещение занятий молодого (нового) специалиста наставником с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</p> <p>Анализ и самоанализ занятия.</p> <p>Практикум: Современные образовательные технологии, их использование на коррекционных занятиях.</p>	Февраль	Наставники
7	<p>Оформление и отслеживание информации на информационных стендах.</p> <p>Беседа: Консультативная работа с педагогическим коллективом и родителями обучающихся.</p> <p>Анализ коррекционной и методической работы молодых (новых) специалистов.</p>	Март	Зав. СС и З, наставники
8	<p>Участие молодого (нового) специалиста в совете службы сопровождения (выступление по теме самообразования).</p> <p>Беседа: Содержание формы и методы работы специалиста с родителями.</p>	Апрель	Зав. СС и З, наставники
9	<p>Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому (новому) специалисту.</p> <p>Посещение и взаимопосещение занятий.</p> <p>Индивидуальные беседы и консультации с молодыми (новыми) специалистами.</p> <p>Знакомство с новинками методической литературы.</p>	В течение учебного года	Зав. СС и З, наставники
10	<p>Выступление молодого (нового) специалиста на школьном МО.</p> <p>Анкетирование:</p> <p>Профессиональные затруднения.</p>	Май	Зав. СС и З, наставники

<p>Степень комфортности нахождения в коллективе. Оценка собственного уровня молодым (новым) учителем и педагогом наставником. Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.</p>		
--	--	--

План работы наставника со специалистом, вновь принятым в педагогический коллектив на 2023 – 2024 уч. год

Содержание работы	Форма работы	Сроки
<p>-Изучение методических рекомендаций по системе функционирования психологических служб в общеобразовательных организациях; -Изучение положения об оказании логопедической помощи в КГБОУ ШИ 12; -Ознакомление с планом работы службы сопровождения на учебный год, обсуждение мероприятий; -Подготовка протоколов для обследования вновь прибывших обучающихся; -Написание логопедического представления на обучающихся; -Заполнение карт развития на обучающихся; -Составление и корректировка индивидуальных программ; -Заполнение учебных журналов и журналов консультаций; -Составление расписания групповых и индивидуальных занятий.</p>	Консультация	Сентябрь-октябрь, 2023г.

<p>Работа по теме самообразования -изучение методической литературы и ссылок на электронные источники; -выступление на МО учителей с темой по самообразованию; -разработка конспекта занятия в рамках темы.</p>	<p>Методическая помощь, консультация</p>	<p>Ноябрь, 2023г.</p>
<p>-Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий; -изучение и использование в работе современных образовательных технологий; -взаимопосещение занятий, контроль качества составления поурочных планов; -обследование и написание аналитической справки по результатам повторной диагностики о положительной динамике устной речи обучающихся зачисленных на индивидуальные занятия и обучающихся по СИПР.</p>	<p>Консультация, оказание методической помощи.</p>	<p>Декабрь, 2023г.</p>
<p>-Использование ИКТ в деятельности учителя-логопеда; -участие в краевых профессиональных конкурсах.</p>	<p>Оказание методической и консультативной помощи.</p>	<p>Январь, 2024г.</p>
<p>Посещение наставником занятий с целью выявления профессиональных затруднений и оказания методической помощи.</p>	<p>Оказание методической и консультативной помощи.</p>	<p>Февраль, 2024г.</p>
<p>-Совместное составление плана на логопедическую неделю; -оказание помощи в определении характера динамики, результативности работы, составление прогноза, относительно дальнейшего развития и обозначение дальнейшего образовательного маршрута для каждого обучающегося; -корректировка индивидуальных программ; -оказание помощи в наполняемости методической литературы и дидактического материала;</p>	<p>Оказание методической и консультативной помощи.</p>	<p>Март – апрель, 2024г.</p>

-повторное посещение занятий, умение применять полученные умения и навыки на практике.		
-Подведение итогов работы за 2023 – 2024 учебный год; -Оказание помощи в написании годового отчета специалиста; -Диагностика устной речи обучающихся, выявление результатов мониторинга показателей развития обучающихся; -Оказание помощи в подготовке и написании логопедических характеристик на обучающихся; - коррективировка индивидуальных программ на следующий учебный год.	Оказание методической и консультативной помощи.	Май, 2024г.

План работы наставляемого специалиста, вновь принятого в педагогический коллектив Бутенко Н.Л. на 2023 – 2024 уч. год

Цель: Коррекция дефектов устной и письменной речи обучающихся.

Задачи:

1. Диагностика и анализ уровня развития речевой деятельности (устной и письменной речи) обучающихся.

2. Реализация содержания коррекционной групповой и индивидуальной работы по предупреждению и преодолению нарушений устной и письменной речи у обучающихся.

3.Коррективировка коррекционно-развивающих индивидуальных учебных программ для обучающихся 3а, 3б, 4 классов.

4. Информационно- просветительская работа и консультативная помощь педагогическим работникам и родителям.

Приоритетные направления работы: диагностическое, коррекционно-развивающее, консультационное, информационно-просветительское, работа по повышению профессионального мастерства.

Мероприятия	Сроки проведения	Предполагаемый результат
1. Организация учебно-развивающей среды		
1. Подготовка кабинета к новому учебному году	До 1 сентября	Паспорт кабинета

2. Подготовка раздаточного материала для коррекции дисграфии.	В течении уч. года	
3. Подготовка наглядности для логопедических занятий по коррекции звукопроизношения.	В течении уч. года	
4. Оформление логопедического информационного стенда	В течении уч. года	
2. Диагностико- аналитическая деятельность		
1. Первичное и углублённое обследование устной и письменной речи вновь прибывших обучающихся.	01.09. - 15.09.23г.	Протоколы обследования, карты развития.
2. Корректировка расписания логопедических занятий.	с 01.09 - 15.09.23г.	Расписание логопедических занятий согласованное с администрацией школы.
3. Прослеживание динамики развития обучающихся 3а, 3б, 4 классов, зачисленных на индивидуальное логопедическое сопровождение.	20.12. - 24.12.23г., 09.05. - 13.05.24г.	Протоколы обследования, карты развития.
4. Оформление документации учителя-логопеда.	В течении уч. года	- журнал учёта посещаемости занятий; - индивидуальные карты развития; - перспективные и поурочные планы; - расписание логопедических занятий; - журнал учёта консультативной деятельности с родителями и педагогами; - отчёт о работе логопеда по

		четвертям и анализ работы за год.
3. Коррекционно- развивающая работа.		
1. Проведение групповых и индивидуальных логопедических занятий.	В течении уч. года	Поурочные планы, тетради обучающихся, диагностический и раздаточный материал.
4. Информационно- просветительское направление.		
1. Проведение мероприятия «Международный день жестовых языков».	25.09.23г.	Проведение игр (с использованием жестов) для обучающихся.
2. «Всемирный день борьбы со СПИДом».	01.12.23г.	Подготовка листовок и информационного киоска, оформление стенда.
3. «Зажги синим» День распространения информации об аутизме.	03.04.24г.	Флэшмоб «синие шары»
5. Научно-методическая работа		
1. Реализация и корректировка программы коррекционно-развивающих логопедических занятий.	В течении уч. года.	Самообразование, разработки занятий.
2. Совместное участие с наставником в вебинарах, семинарах, методических объединениях.	В течении уч. года	Подготовка информационных материалов.
3. Подготовка и проведение совместно с наставником групповых и индивидуальных консультаций для учителей по заявленным темам.	В течении уч. года	Подготовка методического материала.
4. Подготовка и проведение совместно с наставником групповых и индивидуальных консультаций для родителей по заявленным темам.	В течении уч. года	Подготовка методического материала.

5. Совместное участие с наставником в краевых семинарах и вебинарах.	В течении уч. года	
6. Совместное участие с наставником в школьных педсоветах, совещаниях.	В течении уч. года	Подготовка методического и практического материала.
6. Работа по повышению проф. мастерства		
1. Работа по теме самообразования «Нейротренажеры в коррекционной работе логопеда»	В течении уч. года	Повышение профессиональной компетентности
2. Участие в районных, краевых семинарах, профессиональных конкурсах.	В течении уч. года	Повышение профессиональной компетентности
3. Подготовка методического и практического материала для аттестации	В течении уч. года	Повышение профессиональной компетентности