



ПРИТВЕРЖДЕНА

Приказом

от 14 августа 2022 г. № 67

Директор

Т.Н. Борзова

Программа наставничества  
ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная  
школа – интернат № 7»  
«Педагог - педагог»  
2022-2026 г.г.

Составители:

Заместитель директора по УВР Пашала Т. Н.

Заместитель директора по ВР Перепелицина Л. П.

## **Пояснительная записка**

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности: новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом 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 (законными представителями).

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Данная программа призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. В федеральном проекте «Учитель будущего» прописано, что через наставничество будет решаться задача профессионального роста педагогических работников.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации. Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей самопознания и саморазвития.

## **Содержание программы**

Разработанная программа наставничества молодого специалиста связана с действующими нормативными правовыми актами ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 7».

Цель программы наставничества молодого специалиста - создание условий для формирования эффективной системы профессиональной поддержки молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи программы наставничества молодого специалиста:

1. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить

информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

2. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего педагога.

3. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.

4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

5. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.

6. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

7. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в школе 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 4 лет.

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

### **Этапы реализации программы**

I этап – Подготовительный

Цель – создание нормативной и методической базы для реализации программы.

II этап – Основной

Адаптация молодого специалиста.

Цель - ознакомить молодого специалиста с деятельностью школы-интерната и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1. Подготовительная часть перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:

убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;

подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому педагогу в первый день работы;

составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

2. Общая часть предполагает введение в должность:

мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе. Беседа может проводиться по следующим вопросам:

- история учреждения и его развитие;
- администрация (должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета);
- наиболее важные документы учреждения;
- политика в области работы с родителями (законными представителями);
- содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;
- техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).

Ознакомление молодого педагога с учреждением проводится по следующему алгоритму:

- вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;
- ознакомить с правилами внутреннего распорядка;
- обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в данном учреждении;

- ознакомить с организационной структурой школы-интерната;
- провести инструктаж по оказанию неотложной помощи;
- ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;

- ознакомить с требованиями к внешнему виду;
- ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания кабинета;

- предоставить информацию личного плана: местонахождение столовой, туалетов, места для отдыха и т.д.;

- предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором молодой или вновь прибывший педагог будет работать;

- объяснить, как действует административно-хозяйственная, библиотечно-информационная и социально-психологическая системы учреждения.

Существующие правила и процедуры;

- ознакомить с требованиями и стандартами образования;

- ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;

- ознакомить с контактными лицами вне учреждения;

- ознакомить с кабинетом (рабочий стол, оснащение, места хранения рабочих материалов, методической литературы), объяснить особенности использования ТСО, персонального компьютера и возможностей локальной сети учреждения (диски и хранящаяся на них информация, директории общего пользования и т.д.), проконсультировать по пользованию конкретными программными продуктами.

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

Профессиональное развитие молодого специалиста

Цель – проанализировать компетенцию молодого педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им

необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого педагога.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с ноября по май. Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

- самообучение;
- наставничество;
- участие в молодежных профессиональных конкурсах;
- участие в мероприятиях, организованных в школе-интернате.

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа. Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется заместителем директора. На процедуру оценки представляются следующие документы:

Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом).

Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Развитие потенциала молодого специалиста

Цель – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в ОУ. Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе учителя-наставника или самого специалиста.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- обучение;
- самообучение;
- участие в конкурсах молодежных разработок;
- участие в мероприятиях, организованных ОУ.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа. Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении);

Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста. В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником в течение 10 дней готовит следующие документы:

отчет молодого специалиста о проделанной работе;

оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником

план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается эффективной, если молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности; проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности; показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне.

III этап – Аналитико-обобщающий

Цель – анализ проделанной работы, определение сильных и слабых сторон, подготовка материалов для трансляции опыта.

### **Основные направления работы по реализации программы наставничества**

Составление плана работы с молодыми специалистами

План работы включает:

создание оптимальных условий для успешной работы;

проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;

оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, занятий, в том числе предварительную работу с конспектами уроков, занятий и анализ проведенных уроков, занятий;

проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого педагога.

С первых дней работы молодого педагога проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда педагога, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе-интернате, предоставляя ему

методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

#### 4. Составление плана работы молодого специалиста

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

Параметры реализации программы

Программа наставничества должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

вхождение в профессиональное образовательное пространство,  
профессиональное самоопределение,  
творческая самореализация,  
проектирование профессиональной карьеры,  
вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.  
самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

#### **Механизм управления программой наставничества**

Основные участники программы и их функции:

Наставляемые.

Наставники для молодых специалистов.

Наставники для вновь прибывшего специалиста.

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет следующую функцию:

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог-молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения

молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Требования, предъявляемые к наставнику:

знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы-интерната, учащимся и их родителям (законным представителям), увлечения, наклонности, круг досугового общения;

знакомить молодого специалиста со школой-интернатом, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

проводить необходимое обучение;

контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

постоянно работать над повышением профессионального мастерства,

овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

### **Форма наставничества «Педагог – педагог»**

Предполагает несколько моделей взаимодействия:

взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»: поддержка опытного педагога для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»: в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретной дисциплине.

#### Организация деятельности по форме «Педагог-педагог»

|                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Форма                   | «Педагог - педагог»                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Наставник               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Участники проекта       | Педагогические работники                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Сроки реализации        | Сентябрь 2022 г. - декабрь 2026 г.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Цели и задачи           | <p>Цель: Формирование эффективной системы поддержки профессионального самоопределения педагогов с использованием различных форм наставничества для раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешного закрепления на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня; успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.</p> <p>Задачи: обеспечить плавный «вход» молодого/ начинающего педагога и специалиста в целом в профессию, создать комфортную профессиональную среду внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Планируемые мероприятия | <p>Микро-проект «Опытный педагог – молодой специалист»:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Распределение полномочий в работе с молодыми и вновь прибывшими специалистами.</li> <li>2.Диагностика затруднений в педагогической практике через анкетирование. Анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога». Анкета для молодого (вновь прибывшего) педагога.</li> <li>3.Диагностика оценки квалификационного уровня молодого (вновь прибывшего) педагога). Оценка готовности и адаптированности личности к педагогической деятельности.</li> <li>4.Составление информационной карточки молодого (вновь прибывшего) педагога. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. специалистами, исходя из результатов диагностики. Примерный план работы наставника с молодым (вновь прибывшим) специалистом.</li> <li>5.Разработка перспективного индивидуального плана самообразования молодого (вновь прибывшего) специалиста.</li> <li>6.Курсы повышения квалификации (по результатам диагностики).</li> <li>7.Создание «Портфолио педагога» Макет портфолио педагога.</li> <li>8.Отчет молодых (вновь прибывших) специалистов о проделанной</li> </ol> |

|                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                | <p>работе. Примерный отчет молодого специалиста.</p> <p>9. Оценка педагогической деятельности молодого специалиста Критерии оценивания педагогической деятельности молодого специалиста.</p> <p>Оценка педагогической деятельности молодого специалиста.</p> <p>10. Отчет наставников о проделанной работе с молодыми специалистами.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                                | <p>Микро-проект «Лидер педагогического сообщества–педагог, испытывающий проблемы»:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Диагностика индивидуальных затруднений.</li> <li>2. Индивидуальные консультации по вопросам, вызывающим затруднения.</li> <li>3. Оказание практической помощи по вопросам, вызывающим затруднения.</li> <li>4. Изучение успешного педагогического опыта.</li> <li>5. Взаимопосещение уроков с последующим анализом.</li> <li>6. Обзор новинок литературы по интересующим вопросам.</li> <li>7. Оказание помощи педагогу в аттестации.</li> <li>8. Выбор курсов повышения квалификации для устранения профессиональных затруднений.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                                | <p>Микро-проект «Опытный предметник – неопытный предметник»:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Самодиагностика наставляемого на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития.</li> <li>2. Диагностическая беседа с наставником для уточнения зон развития.</li> <li>3. Разработка мер по преодолению трудностей, разработка плана индивидуальной работы.</li> <li>4. Изучение успешного опыта организации профессионального развития педагога.</li> <li>5. Индивидуальные беседы и консультации наставника с наставляемым.</li> <li>6. Обсуждение новинок методической литературы по преподаваемым дисциплинам.</li> <li>7. Изучение нормативно-правовой документации.</li> <li>8. Консультации по частным вопросам методики преподавания.</li> <li>9. Взаимопосещение уроков, занятий.</li> <li>10. Организация помощи в подготовке и проведении открытого урока, занятия</li> <li>11. Организация курсов повышения квалификации.</li> <li>12. Отчет о проделанной работе.</li> </ol> |
| Портрет участников - Наставник | <p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками. Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Принятие.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

|                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                             | <p>2. Умение слушать.</p> <p>3. Умение слышать.</p> <p>4. Умение задавать вопросы.</p> <p>5. Равенство.</p> <p>6. Честность и открытость.</p> <p>7. Надежность.</p> <p>8. Последовательность.</p> <p>Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Наставник-консультант                                       | <p>-создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.</p> <p>-контролирует самостоятельную работу молодого специалиста</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Наставник-предметник                                        | <p>опытный педагог того же предметного направления, что наставляемый, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Портрет участников -<br>Наставляемый                        | <p>1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями (законными представителями).</p> <p>2. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>3. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p> <p>4. Педагог, нуждающийся в конкретной помощи по преподаваемой дисциплине.</p> |
| Область применения формы наставничества «педагог – педагог» | <p>Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в школе: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, семинары, разработка методических материалов</p>                                                                                                                                                    |
| Риски реализации и пути их минимизации                      | <p>Отсутствие контакта внутри наставнических пар.</p> <p>Пути минимизации рисков:</p> <p>1) Подбор наставнических пар с учетом психологической совместимости наставника и наставляемого.</p> <p>2) Кандидатуру наставника согласовывать с наставляемым.</p> <p>3) В случае отсутствия контакта внутри пар, назначить другого наставника.</p> <p>2. Отсутствие у наставника мотивации в добровольческой деятельности</p> <p>Пути минимизации рисков:</p>                                                                                                                                                              |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | 1) Предварительное обучение наставников.<br>2) Еженедельные встречи, семинары с участием куратора и других наставников.<br>3. Формальное отношение наставника, недоверие наставляемого.<br>Пути минимизации рисков:<br>1) Проработка и применение четких критериев отбора наставников.<br>2) Обучение наставников<br>4. Завышенные ожидания со стороны наставляемого.<br>Пути минимизации рисков:<br>1) Организация обратной связи после каждой встречи, обмен впечатлениями, обмен мнениями: что получилось, а что нет. |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### **Оценка результатов программы наставничества молодого специалиста ее эффективности**

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по УВР, ВР. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в полугодие по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчета по форме, на совещании при зам. директора.

Итоговый контроль будет происходить на итоговом методическом объединении учителей, воспитателей на основании таблицы результативности программы наставничества за истекший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых реализации программы «Школа молодого специалиста», наставничества «Педагог-педагог».

### **Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества**

| <b>Показатель</b>                                                                                          | <b>На дату начала действия программы</b> | <b>На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</b> |                                          |                                                                                 |
| Количество педагогов подавших «запрос на помощь наставника»                                                |                                          |                                                                                 |
| Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого              |                                          |                                                                                 |
| <b>Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</b>          |                                          |                                                                                 |
| Количество педагогов,                                                                                      |                                          |                                                                                 |

|                                                                                                                                                                                                       |  |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| прошедших обучение по наставничеству                                                                                                                                                                  |  |  |
| Количество наставников из числа педагогов                                                                                                                                                             |  |  |
| Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»                                                                                                                        |  |  |
| Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества                                                                                             |  |  |
| Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами |  |  |
| Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства                                                                                              |  |  |
| Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника                                                                                                                                  |  |  |
| Вклад организации в развитие региональной практики наставничества                                                                                                                                     |  |  |
| Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях                                                           |  |  |
| Количество представителей предприятий, предпринимателей, как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам                                |  |  |

|                                                                                                                                                         |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| наставничества                                                                                                                                          |  |  |
| Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества                                          |  |  |
| Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне |  |  |

Перечень документов, сопровождающих процесс реализации программы:

Информационная карточка молодого специалиста.

Анкета для выявления компетенций наставника.

Анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога».

Анкета для молодых специалистов.

Диагностика «Оценка готовности и адаптации личности к педагогической деятельности».

Портфолио молодого специалиста.

Примерный план работы наставника с молодым специалистом.

Критерии оценивания деятельности молодого специалиста.

Оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником.

### **План реализации мероприятий программы наставничества**

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 образовательной организации.

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:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение

психозэмоционального состояния специалистов.

5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективеобразовательного учреждения.

6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

| № п/п | Наименование мероприятия/<br>виды деятельности по его<br>подготовке и организации                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Сроки<br>проведения | Ответственные                                                           |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| 1     | -Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты.<br>-Беседа: Традиции школы.<br>Ближайшие и перспективные планы школы.<br>-Инструктаж: Нормативно – правовая база школы- интерната (программы, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка.<br>-Требования к оформлению школьной документации.<br>-Закрепление за молодыми специалистами наставников.<br>-Определение темы по самообразованию.<br>-Практические занятия: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование); Изучение инструкций: Как вести журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей. | август-сентябрь     | Директор школы, зам. директора по УВР и ВР, руководитель МО, наставники |

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                    |                                                                         |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| 2 | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Организация работы наставников.</li> <li>-Торжественное чествование новых специалистов на мероприятии «День учителя».</li> <li>-Составление плана работы молодого специалиста.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | сентябрь - октябрь | Директор школы, зам. директора по УВР и ВР, руководитель МО, наставники |
| 3 | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.</li> <li>-Семинар классных руководителей</li> <li>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов</li> <li>-Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока.</li> <li>-Занятие: Работа с школьной документацией; обучение составлению отчетности по окончанию четверти; Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.</li> <li>-Занятие: Современный урок и его организация.</li> <li>-Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</li> </ul> | ноябрь             | Директор школы, зам. директора по УВР и ВР, руководитель МО, наставники |
| 4 | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.</li> <li>-Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | декабрь            | Директор школы, зам. директора по УВР и ВР, руководитель МО, наставники |

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |         |                                                                         |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------------------------------------------------------------------|
|   | <p>конфликтных ситуаций;<br/>Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.</p> <p>-Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога»</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |         |                                                                         |
| 5 | <p>Индивидуальная беседа:<br/>Психолого– педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.</p> <p>-Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда.</p> <p>-Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</p>                                                                                                                 | январь  | Директор школы, зам. директора по УВР и ВР, руководитель МО, наставники |
| 6 | <p>Занятие:</p> <p>-Посещение уроков, мероприятий, классных часов, мастер-классов у опытных педагогов школы-интерната.</p> <p>-Посещение уроков молодого специалиста с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</p> <p>-Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока.</p> <p>-Практикум: «Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе»</p> | февраль | Директор школы, зам. директора по УВР и ВР, руководитель МО, наставники |
| 7 | <p>Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё.</p> <p>-Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | март    | Директор школы, зам. директора по УВР и ВР, руководитель МО, наставники |

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |        |                                                                         |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------------------------------------------------------------------------|
|   | <p>общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический).</p> <p>Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).</p> <p>-Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</p> <p>-Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» (встреча с педагогами-новаторами).</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</p> |        |                                                                         |
| 8 | <p>Неделя молодого педагога.</p> <p>-Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры).</p> <p>-Участие молодого специалиста в заседании объединения (выступление по теме самообразования).</p> <p>-Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями.</p>                                                                                                                                                                                                                           | апрель | Директор школы, зам. директора по УВР и ВР, руководитель МО, наставники |
| 9 | <p>Выступление молодого специалиста на ШМО.</p> <p>Методическая выставка достижений учителя.</p> <p>-Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | май    | Директор школы, зам. директора по УВР и ВР, руководитель МО, наставники |

|    |                                                                                                                                                                                             |                |                                                                         |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------------------------------------------------------------|
|    | -Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником.<br>-Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества. |                |                                                                         |
| 10 | Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.<br>-Посещение и взаимопосещение уроков, занятий. Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами.            | в течение года | Директор школы, зам. директора по УВР и ВР, руководитель МО, наставники |
| 11 | Оказание социально-психологической помощи молодым педагогам                                                                                                                                 | в течение года | Социально-психологическая служба                                        |

#### План работы с молодыми специалистами

| месяц    | 1-й год работы<br>«Компетентность учителя – залог творчества и успеха учащихся»                                                                                                              | 2-й -3-й год работы<br>«Самостоятельный творческий поиск»                                                                                                                                                                         | 4-й год работы<br>«Выбор индивидуальной педагогической линии»                                                                                                                     |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| август   | Собеседование с молодыми специалистами, выбор наставника.                                                                                                                                    | Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами                                                                                                                                                                 | Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами                                                                                                                 |
| сентябрь | Оформление классной документации (личных дел, журнала, плана воспитательной работы). Составление тематического планирования; Посещение уроков молодых специалистов наставниками Знакомство с | Час общения с молодыми специалистами «Расскажи о своих впечатлениях, достижениях (первом) учебном году» Посещение уроков, занятий наставника. Подготовка учи к уроку. Посещение Уроков, занятий молодых специалистов наставниками | Организация методической помощи в проведении уроков, внеклассных мероприятий. Организация методической помощи в проведении родительского собрания. Посещение уроков своих коллег. |

|         |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                  |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|         | локальными актами школы-интерната, регламентирующими УВП.                                                                                                                                                                     | с последующим анализом.                                                                                                              |                                                                                                                                                                  |
| октябрь | Методы изучения личности школьника. Требования к плану воспитательной работы класса. Методика разработки плана воспитательной работы. Подготовка и проведение родительского собрания.                                         | Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке достижения планируемых результатов.                                   | Современный педагог в условиях внедрения ФГОС. Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться молодым специалистам.                             |
| ноябрь  | Изучение теории «Урок с позиции требований системно-деятельностного подхода». Посещение уроков коллег в МО.                                                                                                                   | Изучение теории «Требования ФГОС к конструированию современного урока»                                                               | Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся. Дискуссия «Домашнее задание: как, сколько, когда?»                                                    |
| декабрь | Современные образовательные технологии. Знакомство с теорией и практикой применения при посещении уроков наставника и др. коллег. Посещение внеурочных занятий, классных часов у опытных классных руководителей, воспитателей | Обучение анализу, самоанализу урока (практикум). Посещение внеурочных занятий, классных часов у опытных классных руководителей.      | Обучение анализу, самоанализу урока (практикум). Посещение молодыми специалистами внеурочных занятий, классных часов у опытных классных руководителей.           |
| январь  | Консультации. Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика. Анализ внеурочного мероприятия с позиции здоровьесбережения.                                                                                          | Консультации. Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика. Анализ внеурочного мероприятия с позиции здоровьесбережения. | Основы профессиональной компетентности учителя (профстандарт) Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика. Анализ внеурочного мероприятия с позиции |

|         |                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                 |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|         |                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                        | здоровьесбережения                                                                                                                                                                                              |
| февраль | Современные образовательные технологии. Знакомство с теорией и практикой применения при посещении уроков наставника и др. коллег. «Мой педагогический дебют» - открытые внеклассные мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору). | Формирование личностных результатов в рамках урока и внеурочной деятельности. Посещение уроков молодых специалистов наставниками. «Мой педагогический дебют» - открытые внеклассные мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору). | Потребность в успехе. Мотив и цель достижения. Посещение уроков, занятий молодых специалистов наставниками. «Мой педагогический дебют» - открытые внеурочные мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору). |
| март    | Открытый урок. Консультации. Организация каникулярного отдыха детей.                                                                                                                                                                   | Открытый урок. Консультации. Организация каникулярного отдыха детей.                                                                                                                                                                   | Открытый урок. Самообразование - необходимое условие профессионального развития педагога. Реализация темы по самообразованию, внедрение ее в практику своей работы.                                             |
| апрель  | «Круглый стол» Обсуждение методической, педагогической литературы, изученной стажерами. Итоги работы за год стажерской практики.                                                                                                       | Микроисследование «Проблемы молодых педагогов» Анализ профессиональных затруднений.                                                                                                                                                    | Творческий отчет молодых учителей.                                                                                                                                                                              |
| май     | Анализ итогов работы за год                                                                                                                                                                                                            | Анализ итогов работы за год                                                                                                                                                                                                            | Анализ итогов работы за год                                                                                                                                                                                     |