

Министерство образования Ставропольского края

государственное казенное общеобразовательное учреждение  
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1»

Утверждено  
на педагогическом совете  
протокол № 1 от «31» августа 2022 г.



Программа наставничества  
на 2022-2023 учебный год

форма наставничества «Педагог-педагог»

Составитель Колесник Е.В.

наставник Колесник Е.В.,  
педагог-психолог первой  
квалификационной категории

наставляемый Сергеева Е.О.,  
педагог - психолог,  
молодой специалист

Срок реализации 1 год

г. Железноводск, 2022 год

## Пояснительная записка

Цель: создание условий для успешной личной и профессиональной самореализации молодого педагога в школе.

Задачи:

1. Создать комфортную профессиональную среду внутри образовательной организации.
2. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
3. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
4. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
5. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
6. Ускорить процесс профессионального становления педагога, нацелить на саморазвитие.

Актуальность

Создание целевой модели наставничества в ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1» позволило решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Наставничество выполняет функции адаптации, социализации, обучения, способствует социальной мобильности. Индивидуальный подход в наставничестве, персонификация иллюстрируют успешное взаимодействие модели «учитель-учитель». Отличительная черта нашей модели - неразрывная связь с компетенциями.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации:

- ü Конституция Российской Федерации;
- ü Гражданский кодекс Российской Федерации;
- ü Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ü Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- ü Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273 «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»
- ü Методические рекомендации Министерства просвещения Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08)

- Û Приказ Министерства образования Ставропольского края от 03.03.2022 г. № 337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края»

Локальные акты:

- Û Приказ ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1» об утверждении Положения о системе наставничества
- Û Положение о системе наставничества педагогических работников в ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 1»

Форма наставничества: «Педагог- педагог»

Вид наставничества: краткосрочное или целеполагающее наставничество

Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации

Наставник:

- Û Опытный педагог, имеющий устойчивые измеримые профессиональные достижения и успехи профессиональной деятельности;
- Û Профессионал, готовый и способный организовать движение наставляемого по индивидуальному образовательному маршруту профессионального развития с учетом его профессиональных дефицитов или затруднений;
- Û Педагог-профессионал, пользующийся безусловным авторитетом среди коллег;
- Û Педагог, обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимулирования процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- Û Методически ориентированный педагог, способный провести диагностические и мониторинговые процедуры;
- Û Педагог, готовый к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию;
- Û Педагог, имеющий опыт наставнической деятельности, являющийся победителем конкурсов профессионального мастерства, автором учебных пособий и материалов, модератором вебинаров и семинаров для педагогов

Наставляемый:

- Û Молодой педагог, только что пришедший в профессию, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов;
- Û Опытный педагог, испытывающий некоторые профессиональные затруднения или потребность в освоении новой образовательной или цифровой технологии, в приобретении новых навыков и компетенций;

- Û Педагог, перешедший в новую образовательную организацию, которому предстоит адаптироваться в новом педагогическом коллективе и коллективе обучающихся;
- Û Педагог, перешедший в образовательную организацию из иной системы образования или ее уровня, а также вышедший на работу после длительного перерыва;

Принципы взаимодействия:

- 1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
- 3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации системы (целевой модели) наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- 4) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- 5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- 6) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- 7) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- 8) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого педагога в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Практическая реализация концепции построения индивидуальных

образовательных траекторий.

5. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
6. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
7. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

### План профессионального роста

| Направления работы  | Сроки          | Мероприятия  | Цель   |
|---|----------------|--|--|
| Введение в педагогическую деятельность  | 2022-2023      | Ознакомление с содержанием ФГОС (консультации, семинар-практикум, педсовет, МО, вебинара); Организация и проведение самооценки (самоанализа) профессионального уровня в соответствии с требованиями проф. стандарта. | Изучить, освоить информационное сопровождение при реализации введения ФГОС.    |
| Совершенствование методологического мастерства                                | Ежемесячно     | Посещение семинаров, открытых занятий. Участие в методических днях и неделях. Организация и участие в различных мероприятиях.  | Повышение профессионального мастерства.  |
| Изучение методической литературы  | Ежемесячно     | Каталог педагогических идей. Полезные ссылки. Диссеминация педагогического опыта.  | Анализ научных статей. Составление копилки педагогических идей.                |
| Повышение уровня квалификации через обучение на курсах, семинарах и вебинарах | Ежемесячно     | Участие в курсах повышения квалификации. Проведение семинаров для педагогов. Преодоление трудностей в обучении у детей различных возрастных групп  | Повышение профессионального мастерства.  |
| Участие в профессиональных конкурсах  | В течение года | Муниципального, краевого, всероссийского уровня  | Диссеминация педагогического опыта.  |
| Повышение качества образования  | 2022-2023      | Контроль за процессом формирования предметных и метапредметных результатов учащихся. Более тесно контактировать с родителями (законными  | Совершенствование условий для современного образования и воспитания учащихся с |

|            |           |  |                                       |
|------------|-----------|--|---------------------------------------|
|            |           | представителями).                          | учетом их индивидуальных особенностей |
| Публикации | 2022-2023 | СМИ, онлайн-площадки, педагогические сайты | Диссеминация педагогического опыта.   |

### Основные формы и методы индивидуальной работы наставника с молодым специалистом

Для того, чтобы повысить профессиональное мастерство молодых педагогов, используются разные формы работы. Выбор форм работы зависит от этапа реализации программы, от личностных качеств педагогов, от уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, от поставленных задач.

1. Индивидуальные задания и поручения по изучению опыта работы, выработке практических навыков в ходе выполнения трудовых обязанностей, овладению приемами служебной деятельности с целью содействия в профессиональном и интеллектуальном самообразовании молодого специалиста.

2. Контроль за деятельностью молодого специалиста в форме личной проверки выполнения задания, поручения, проверки качества подготавливаемых документов.

3. Индивидуальная помощь в изучении нормативных актов и овладении передовыми приемами выполнения трудовых обязанностей, в исправлении ошибок, устранении недостатков, а также в решении вопросов трудовой деятельности.

4. Личный пример наставника. Личный пример должен проявляться в безупречном выполнении наставником трудовых обязанностей, требований нормативных актов, высокой дисциплинированности и требовательности к себе, постоянном повышении своего профессионального уровня, строгом соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка.

Традиционные формы работы:

- беседы;
  - консультации;
  - посещение и обсуждение занятий.
- Нетрадиционные формы работы:
- психологические тренинги;
  - творческие лаборатории;
  - деловые игры;
  - диспуты;
  - конкурсы;
  - круглые столы;

- презентация моделей занятий с детьми.

### Примерный план работы педагога наставника с молодым педагогом

| № п/п | Мероприятие   | Деятельность наставника   | Ожидаемый результат   |
|-------|---|---|---|
| 1 год |   |   |   |
| 1.    | Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога   | Подбор, разработка диагностических материалов.<br>Осуществление диагностических процедур.   | Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога   |
| 2     | Изучение нормативно правовой базы. Ведение педагогической документации            | Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.   | Компетентность молодого педагога относительно современных требованиях к дошкольному образованию и педагогу дошкольного образования, в ведении документации. |
| 3     | Проведение мониторинга освоения коррекционно-развивающей программы воспитанниками | Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, с методами анализа и обобщения полученных данных. | Рабочие журналы   |
| 4     | Моделирование воспитательного процесса в группе.                                  | Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм работы, оценка их эффективности и др.)     | Разработка рабочей программы.   |

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| 5 | Освоение современных педагогических технологий        | Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий | Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика освоения технологий. |
| 6 | Мониторинг профессионального роста молодого педагога. | Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.    |  |
| 7 | Итоги реализации программы                            | Подготовка отчета наставника.                                |  |

#### Приложение 1

Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога \_\_\_года работы (первого) в должности на \_\_\_\_\_учебный год

Ф.И.О. молодого специалиста \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Отчетный период \_\_\_\_\_

| № п/п | Мероприятия   | Сроки исполнения | Оценка выполнения (дата, подпись наставника) |
|-------|---|------------------|--|
| 1.    | Составление и утверждение индивидуального плана наставничества  |                  |  |
| 2.    | Ознакомление с основополагающими документами учреждения, ее целями и задачами, направлениями текущей деятельности |                  |  |
| 5.    | Освоение и совершенствование навыков молодого специалиста   |                  |  |
| 6.    | Изучение норм и регламентов, освоение практических навыков внедрения стандартов качества                          |                  |  |
| 7.    | Получение консультативной помощи в работе   |                  |  |



|     |  |  |  |
|-----|--|--|--|
| 8.  | Участие в проводимых конкурсах и других мероприятиях для молодежи              |  |  |
| 9.  | Подготовка к аттестации молодого специалиста                                   |  |  |
| 10. | Повышение общеобразовательного уровня, участие в общественной жизни учреждения |  |  |
| 11. | Проверка выполнения индивидуального плана наставничества                       |  |  |

## Приложение 2

### Система оценки профессиональной деятельности молодых педагогов

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| Цель                          | Комплексная оценка качества профессиональной деятельности, определение уровня профессионализма   |
| Задачи:                       | Определить компоненты, критерии и показатели оценки профессиональной деятельности молодого педагога.<br>Разработать систему оценки профессиональной деятельности молодого педагога.<br>Разработать содержание и методики проведения внутренней и внешней оценки профессиональной деятельности молодого педагога. |
| Виды комплексной оценки       | Внутренняя (проводимая наиболее квалифицированными педагогическими и руководящими работниками).<br>Внешняя (осуществляемая родителями (лицами, их заменяющими) воспитанников, представителями общественности).   |
| Компоненты комплексной оценки | нормативно-ориентированный;<br>содержательно-целевой;<br>организационно-технологический;<br>мотивационно-личностный;<br>контрольно-диагностический;<br>коррекционно-аналитический  |
| Критерии                      | реализация нормативно-правового и документационного обеспечения;<br>соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования;<br>создание образовательной среды;<br>деловые и личные качества молодого педагога,  |
|                               | мотивация к педагогической деятельности;<br>результативность образовательного процесса;<br>коррекция педагогической деятельности   |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Методы                  | изучение документов;<br>анализ;<br>самооценка, самоанализ;<br>мониторинг;<br>тестирование;<br>анкетирование;<br>беседа;<br>наблюдение;<br>контроль;                               |
| Уровни профессионализма | репродуктивный (технологический);<br>конструктивный (эвристический);<br>исследовательский (креативный)  |
| Результаты              | Достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога.<br>Удовлетворение потребностей и ожиданий всех участников образовательного процесса |

### Приложение 3

Анкета для педагога наставника для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

| № п/п |   | Оценка (по шкале от 1 до 5) |
|-------|---|-----------------------------|
| 1     | Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?                               |                             |
| 2     | Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?   |                             |
| 3     | В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?   |                             |
| 4     | В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?   |                             |
| 5     | Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству? |                             |

|   |   |  |
|---|---|--|
| 6 | Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?  |  |
| 7 | Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества?<br>Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров: |  |
|   | помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;   |  |
|   | – освоение практических навыков работы;   |  |
|   | – изучение теории, выявление пробелов в знаниях;  |  |
|   | – освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства   |  |
| 8 | Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным?<br>Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:   |  |
|   | самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;  |  |
|   | – в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;                                      |  |
|   | – личные консультации в заранее определенное время;   |  |
|   | – личные консультации по мере возникновения необходимости;  |  |
|   | – поэтапный совместный разбор практических заданий  |  |

Ваши предложения по организации процесса наставничества в образовательной организации:

---



---



---

#### Приложение 4

Анкеты для молодого педагога

Вводная анкета

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

Да Нет Частично

2. Каких знаний, умений, навыков Вам не хватает в настоящее время

---

3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса Вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании - в составлении

- рабочей программы;
- в составлении перспективного планирования;
  - в составлении индивидуальных образовательных маршрутов;
  - в ведении другой документации воспитателя (укажите, какой) ;
- 
- в проведении организованной образовательной деятельности;
  - в проведении педагогической диагностики;
  - в проведении культурно-досуговых мероприятий;
  - в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников;
  - в проведении других мероприятий (укажите, каких) \_\_\_\_\_;
  - в общении с коллегами, администрацией;
  - в общении с воспитанниками;
  - в общении с родителями воспитанников;
  - другое (допишите) \_\_\_\_\_.
4. Что представляет для Вас наибольшую трудность?
- целесообразно организовать рабочее пространство - формулировать цели, задачи;
  - выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей организованной образовательной деятельности;
  - мотивировать деятельность воспитанников;
  - формулировать вопросы проблемного характера;
  - создавать проблемно-поисковые ситуации;
  - подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности;
  - организовывать сотрудничество между воспитанниками - организовывать само и взаимоконтроль воспитанников;
  - реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении;
  - развивать способности воспитанников;
  - другое (допишите) \_\_\_\_\_.
5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы Вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
- самообразованию;
  - мастер-классам;
  - творческим лабораториям;
  - индивидуальной помощи со стороны наставника - школе молодого педагога;
  - другое допишите) \_\_\_\_\_.

Приложение 5  
 Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Молодой педагог: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Наставник: \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Инструкция: Оцените навыки молодого воспитателя по шкале: 3 – высокий уровень развития навыка;

2 – средний уровень развития навыка; 1 – развитие навыка не проявляется.

Подсчет баллов: поставьте галочку в столбце с цифрой, которая соответствует уровню развития навыка.

| №<br>п/п  | Прогностические навыки  | Оценка |   |   |
|---|---|--------|---|---|
|   |   | 1      | 2 | 3 |
| 1   | Осознает цель своей деятельности в виде программы личностных качеств, которые должны быть сформированы в каждом ребенке   |        |   |   |
| 2   | Умеет проектировать и планировать развитие личных качеств ребенка в соответствии с периодами воспитательно-образовательного процесса по основным направлениям воспитания и обучения |        |   |   |
| 3   | Умеет отбирать наиболее важный материал по усвоению каждой образовательной области  |        |   |   |
| 4   | Умеет отбирать дидактический материал и организовывать развивающую предметно-пространственную среду по интересам и возрасту детей   |        |   |   |
| 5   | Умеет планировать деятельность детей и не нарушать свободу выбора ребенка   |        |   |   |
| <b>Организаторские и коммуникативные навыки</b> |   |        |   |   |
| 1   | Умеет организовывать собственную деятельность по выполнению годового плана  |        |   |   |
| 2   | Умеет находить себе помощников среди коллег и направлять их усилия  |        |   |   |
| 3   | Умеет развивать познавательную активность и способности детей в процессе усвоения программы развития и обучения   |        |   |   |
| 4   | Умеет формировать коллектив детей и организовывать его деятельность, мотивировать детей общаться с педагогом и сверстниками   |        |   |   |

|                             |  |  |  |  |
|-----------------------------|--|--|--|--|
| 5                           | Устанавливает конструктивные отношения с родителями воспитанников для достижения целей развития и воспитания |  |  |  |
| 6                           | Умеет подходить к воспитаннику с верой в его лучшие качества   |  |  |  |
| 7                           | Умеет сочетать требования к детям и родителям с глубоким уважением к ним                                     |  |  |  |
| <b>Аналитические навыки</b> |  |  |  |  |
| 1                           | Умеет анализировать свою работу и соотносить результаты с поставленными целями                               |  |  |  |
| 2                           | Умеет комплексно анализировать деятельность детей и уровень их навыков                                       |  |  |  |
| 3                           | Может оценить уровень психолого-педагогической подготовленности ребенка к школьному обучению                 |  |  |  |
| 4                           | Умеет перестраивать свою деятельность в соответствии с новыми условиями и задачами                           |  |  |  |

Вывод: \_\_\_\_\_ обладает достаточной (недостаточной) компетенцией, чтобы полностью выполнять все обязанности воспитателя. Ее профессиональные навыки по окончании периода наставничества развиты на \_\_\_\_\_ уровне.

Рекомендации: В дальнейшем \_\_\_\_\_ необходимо продолжать развивать \_\_\_\_\_ навыки, в особенности навыки \_\_\_\_\_

## Приложение 6

Форма отчета о проделанной работе по организации наставничества за \_\_\_\_\_ учебный год

Молодой специалист \_\_\_\_\_

Образование \_\_\_\_\_

Профессия (должность) \_\_\_\_\_

Периоды наставничества с «\_\_\_\_\_» 20\_\_ г. по «\_\_\_\_\_» 20\_\_ г.

### Заключение о результатах работы по наставничеству

| Показатель               | Краткая характеристика достигнутых показателей |
|--------------------------|--|
| Знания по профилю работы |  |
| Навыки по профилю работы |  |

|  |  |
|--|--|
| Объем выполняемых трудовых обязанностей                          |  |
| Результаты работы  |  |
| Отношение к работе   |  |
| Работоспособность  |  |
| Инициативность   |  |
| Дисциплинированность   |  |
| Взаимоотношение с коллегами                                      |  |
| Выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности |  |

Рекомендации:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Наставник: \_\_\_\_\_

(должность, подпись, фамилия, инициалы наставника)

«    » \_\_\_\_\_ 20    г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен (а) \_\_\_\_\_ (подпись молодого специалиста)