



Утверждаю,  
Директор МКОУ «Школа-интернат»  
А.С. Егизаров

**Программа наставничества  
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа-интернат»**

**на 2022-2023 учебный год**

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### • Актуальность разработки программы наставничества

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 подталкивает нас к необходимости взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

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

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне МКОУ «Школа-интернат».

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работают молодые специалисты, не имеющие опыта педагогической деятельности.

### • Взаимосвязь с другими документами организации

Программа наставничества «Учитель-учитель» разработана на базе МКОУ «Школа-интернат» в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по



общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Приказа Министерства образования и науки ПК №789-а от 23.07.2020 в рамках внедрения Региональной целевой модели наставничества для обеспечения целевых показателей дорожной карты и в целях реализации в данной образовательной организации национального проекта «Образование».

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы: ОПШ НОО, ООО, СОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога (ИППР), электронным журналом.

#### • **Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества направлена на достижение следующей цели: Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

#### **Задачи:**

- Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдение.
- Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.
- Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР и качества обучения школьников через сформированный отчет электронного журнала.
- Оценить результаты программы и ее эффективность.

#### • **Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 г., срок окончания 01.09 2023 года.

#### • **Применимые формы наставничества и технологии**

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2022 – 2023 учебный год, подобраны исходя из практики



работы опытных учителей школы с наставляемыми

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, проектная.

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

- 1) Кокарева Анастасия Сергеевна
- 2) Агузова Татьяна Сергеевна
- 3) Звадь Людмила Владимировна, молодые педагоги, испытывающие трудности в организации учебного процесса, во взаимодействии с учениками, в работе с документами, регламентирующими учебно-воспитательный процесс.

Наставник:

Северинова Ирина Владимировна - учитель начальных классов, руководитель МО учителей начальных классов  
Семенова Оксана Владимировна- учитель начальных классов  
Киселева Наталья Алексеевна- учитель русского языка, руководитель МО учителей русского языка и литературы  
Наставники и ответственные за работу наставнических групп назначаются приказом директора школы

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняюТ две функции или относятся к двум типам

наставников:

● **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

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

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1)

**Механизм управления программой**



**Основное взаимодействие между участниками:** «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникативных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

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

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

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

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

**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, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- знакомить молодого специалиста со школой, 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 характера молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общешкольного 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, результаты 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, штаты, 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.

**Формы и методы работы с молодыми специалистами:** беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администратор МКОУ «Школа-интернат»;
- наставники - участники программы



<i>Планирование и организация работы по предмету</i>	<i>Работа со школьной документацией</i>	<i>Контроль за деятельностью молодого специалиста</i>	<i>Формы и методы</i>	<i>Форма отчетности молодого специалиста</i>
<p>Организационные вопросы. Ознакомление со школой, правилами внутреннего трудового распорядка. Изучение программ, методических записок, пособий. Составление рабочих программ и календарно - тематического планирования. <i>Собеседование.</i></p>	<p>Изучение нормативно - правовой базы школы (должностная инструкция учителя, календарный учебный график, учебный план, ООП НОО, план работы школы на 2022-2023 уч. год, документы строгой отчетности). Практическое занятие «Ведение школьной документации» (класный журнал, личные дела учащихся, журналы инструктажей, ученические тетради, дневники)».</p>	<p>Оформление классного журнала. Оформление календарно-тематического планирования. Контроль ведения личных дел учащихся. Взаимопосещение уроков. Плановые уроки. Деятельности, контроль качества составления бесед, классных часов, мероприятий.</p>	<p>Наставничество, самообразование, посещение уроков, кл. часов, внеурочных мероприятий.</p>	<p>Все запланированные собеседования и консультации проведены, посещены уроки. Методическая помощь при составлении календарно-тематического планирования по предметам.</p>
	<p>Требования к поурочному плану. «Инструкция заполнения журнала» журнал воспитательной работы. Оформление рабочих программ, пояснительных</p>			

	записок, личных дел учащихся классного журнала.				
Современный урок и его анализ. Мотивация к обучению.	Практическое занятие «Как работать с тетрадями и прописями учащихся».	Контроль ведения личных дел учащихся. Посещение уроков.	Наставничество, самообразование, посещение кл. часов, внеурочных мероприятий.	Посещение уроков.	
Математика в 3-4 классах по программе «Школа России». Составление технологических карт уроков. Урок литературного чтения УМК «Школа России».	Выполнение единых требований к ведению тетрадей». (изучение инструкций, советы при проверке тетрадей)	Ведение тетрадей, прописи. Контроль составления плана внеурочной деятельности, контроль качества составления бесед, класенных часов, мероприятий. Посещение мероприятий молодого учителя с целью выявления методической помощи..	Взаимопосещение уроков.	Ведение тетрадей. Методические рекомендации, советы наставника при проведении урока. Предъявление плана.	
Формы и методы работы на уроке.	Собеседование по итогам четверти.	Проверка выполнения программы. Посещение уроков,	Взаимопосещение уроков.	Технологические карты уроков по предметам.	



<p>Система опроса построениесистемы работы сданными категориями детей. Окружающий мир. Промежуточный анализ результатов деятельности посообразованию. Урок русского языка в УМК</p>	<p>Структура учебного проекта.</p>		<p>роль качества составленияшкольной документации.</p>	<p>проверки.</p>
<p>«Школа России». Организация проектно- исследовательской деятельности учащихся.</p>	<p>Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.</p>	<p>Ведение тетрадей и дневников учащихся.</p>	<p>Наставничество, самообразование, Посещение уроков.</p>	<p>Ведение тетрадей и дневников учащихся. Самонализ.</p>
<p>Работа со слабоуспевающими учащимися. Мотивация к обучению. Посещение уроков. Урок математики в УМК «Школа России» Участие учащихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах, фестивалях.</p>	<p>Изучение документов по ФГОСНОО. Мониторинг процесса формирования УУД у младших школьников в урочной деятельности.</p>			

<p>Методы активизации познавательной деятельности учащихся. Уроки окружающего мира и технологии в УМК</p>	<p>Самообразование педагога. Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио.</p>	<p>Взаимопосещение уроков. Контроль ведения портфолио класса.</p>	<p>Наставничество, самообразование, посещение уроков.</p>	<p>Взаимопосещение уроков. Самоанализ. Устранение замечаний по факту проверки.</p>
<p>«Школа России». Видеоуроки.</p>	<p>Самообразование педагога: сетевое взаимодействие, сообщества учителей. Изучение документов по ФГОС. Мониторинг процесса формирования УУД у младших школьников во внеурочной деятельности</p>			
<p>Инновационные технологические процессы в обучении. Технологии деятельности обучающегося в учебное и внеурочное время. Использование ИКТ технологий на уроке. Литературное чтение и окр. мир.</p>	<p>Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы.</p>	<p>Проверка выполнения программы. Контроль ведения школьной документации.</p>	<p>Наставничество, самообразование, посещение уроков, кл. часов, внеурочных мероприятий. Контроль ведения школьной документации.</p>	<p>Проверка выполнения теоретической и практической части программы. Самоанализ.</p>



<p>Организация повторения. Подготовка к годовым контрольным работам.</p>	<p>Саморазвитие педагога. Работа со школьной документацией. Составление КИМов к итоговым контрольным работам. Обучение составлению отчетности по окончании четверти.</p>	<p>Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.</p>	<p>Наставничество, самообразование, посещение уроков, кл. часов, внеурочных мероприятий. Контроль ведения школьной документации.</p>	<p>Посещение уроков. Собеседование по итогам года. (наставник, учитель, руководитель МО, зам. директора.)</p>
<p>Организация проверки ЗУН учащихся. Составление учебно-методической базы на следующий год. Итоги работы молодого специалиста самообразованию за год</p>	<p>Составление отчета. Помощь оформлению и заполнении отчетной документации: электронный классный журнал, журнал внеурочной деятельности, протоколы итоговой промежуточной аттестации. Составление отчета отчета по движению учащихся, выполнению теоретической и практической части программ, общей и качественной успеваемости учащихся. Работа с личными делами учащихся класса.</p>	<p>Собеседование по итогам за год (успеваемость качество выполнение программы) Отчет о результатах наставнической работы</p>	<p>Наставничество, самообразование, посещение уроков, кл. часов, внеурочных мероприятий. Контроль ведения школьной документации.</p>	<p>Отчет о результатах наставнической работы. Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы). Самоанализ. Устранение замечаний по факту проверки.</p>

## II. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

### Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом бюджет руководитель МО учителей начальных классов, руководитель МО учителей русского языка и литературы

Оценка бюджет проследить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

**Текущий контроль** бюджет проследить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 2), на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

**Итоговый контроль** бюджет проследить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самонализа наставляемых реализации ИПТР (Приложение 3).

### Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
<b>• Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</b>		
1.1 Количество учителей, подавших «запрос на помощь наставника»		
1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого		
<b>• Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</b>		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
2.2 Количество наставников из числа педагогов		
<b>• Результативность взаимодействия наставнических пар</b>		
<i>по модели «учитель-учитель»:</i>		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества		
3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления		



наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами		
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Вклад организации в развитие региональной практики наставничества</b></li> </ul>		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
4.2 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
4.3 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.		