



Администрация Междуреченского городского округа  
Муниципальное казенное учреждение  
«Управление образованием Междуреченского городского округа»  
**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение для  
обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Основная школа  
«Коррекция и развитие»**

---

652870, Кемеровская обл., г. Междуреченск, ул. Дунаевского, 1а  
тел.: (384-75) 2-19-28  
тел/факс: (384-75) 2-10-58

e-mail: [ya.internat11@yandex.ru](mailto:ya.internat11@yandex.ru)  
сайт: <http://correc11.myl.ru/>

УТВЕРЖДЕНО:  
приказом МКОУ ОШ  
«Коррекция и развитие»  
от 12.11.2020 № 207

**Программа наставничества  
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения для  
обучающихся с ограниченными возможностями здоровья «Основная  
школа «Коррекция и развитие»**

Междуреченск, 2020

## **I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

### **1.1. Актуальность разработки программы наставничества (далее Программы).**

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.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь принятых специалистов в 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.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, тьютора, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы педагога, 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 принятым в образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с 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 принятого учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь принятого 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 принятыми педагогами на уровне образовательной организации.

Данная Программа актуальна для МКОУ ОШ «Коррекция и развитие», так как в сентябре 2020 года в школу трудоустроились пять педагогов.

Программа «учитель-учитель» разработана на базе МКОУ ОШ «Коррекция и развитие» в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 № 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» и в целях реализации в данной образовательной организации федеральных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»;

«Учитель будущего», распоряжением губернатора Кемеровской области от 8 апреля 2020 года № 38-рг, приказом департамента образования и науки Кемеровской области от 17 декабря 2019 года №782 «О внедрении целевой модели наставничества в Кемеровской области».

### **Цель и задачи Программы**

Программа направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого 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 принятых специалистов.

### **Задачи:**

– адаптировать молодых и вновь принятых 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 наблюдения;

- спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников;

- отследить динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа индивидуальной программы профессионального развития;

- оценить результаты Программы и ее эффективность.

### **Срок реализации Программы**

Данная Программа рассчитана на 4 года.

### **Применяемые 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, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставляемыми.

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

Так, например, наставляемые будут встречаться с наставниками по плану и внепланово, консультации между ними будут проходить очно или дистанционно; если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придут педагоги-психологи школы.

## **II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

### **2.1 Основные участники Программы и их функции**

Куратор программы: Тихонова Т.В., заместитель директора по ВР.

Наставляемые:

Вновь принятые педагоги и молодые специалисты.

Наставники: опытные педагоги

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или вновь принятые педагоги сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться все остальные члены педагогического коллектива школы.

Для реализации поставленных в Программе задач все наставники выполняют роль:

– **наставника-консультанта**, который создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого или принятых специалистов.

– **наставника-предметника**, который осуществляет всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных учебных предметов или коррекционных курсов.

Для дальнейшей корректировки Программы можно использовать примерный перечень функций управления Программой и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1)

## **2.2. Механизм управления Программой.**

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

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь принятыми 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 4 лет.

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

## **Требования, предъявляемые к наставнику.**

Наставник должен:

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

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

-знакомить молодого или вновь принятого 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 или вновь прибывшим специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому или вновь принятому 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 или вновь принятого 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 или вновь принятого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

### **Требования к молодому или вновь принятому специалисту**

#### **Молодой или вновь принятый специалист должен:**

- 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.

**Формы и методы работы с молодыми и вновь прибывшими 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.

## **III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ.**

### **3.1 Организация контроля и оценки.**

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей Программы в целом будет куратор.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля и итогового контроля.**

**Текущий контроль** будет происходить 1 раз в полугодие по итогам отчёта наставника.

**Итоговый контроль** будет происходить на основе рефлексивного самоанализа наставляемых.

### **Ожидаемые результаты.**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых или вновь принятых 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 получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации.

### **3.2 Перечень показателей для оценки реализации Программы на этапе становления практики наставничества**

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</i></li> </ul>		
1.1 Количество педагогов в качестве наставляемого/наставника		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»:</i></li> </ul>		
2.1 Умение грамотно подготовить занятие,		

правильно ставить цель и задачи к занятию сопоставлять задачи и содержание занятия наставляемым		
2.2 Умение использовать разные методы и приемы на занятиях, правильно поэтапно организовать занятие, подвести итог занятия наставляемым		
2.3 Умение использовать разные приемы для привлечения внимания детей на занятиях, умение развивать диалогическую речь детей с помощью беседы наставляемым		
2.4. Умение анализировать различные педагогические ситуации наставляемым		

**1б.-недостаточно, 2б. –удовлетворительно, 3б. -хорошо**

#### **IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ**

##### **4.1. Общие мероприятия реализации Программы**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации</b>	<b>Сроки проведения</b>	<b>Категория участников</b>	<b>Ответственные</b>	<b>Ожидаемый результат</b>
1	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Сентябрь	Педагоги	Администрация, рабочая группа	Изучение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г.
2	Подготовка нормативной базы реализации Программы	до 12.11.2020	Куратор, наставники	Администрация, рабочая группа	Разработка и утверждение положения о наставничестве, плана мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества
3	Информирование педагогов о возможностях и целях Программы	Ноябрь	Педагоги.	Куратор	Информирование педагогического коллектива образовательной организации о реализации Программы
4	Обучение наставников	Ноябрь	Наставники	Куратор	Проведение методической учебы с наставниками по работе с наставляемыми
5	Организация комплекса встреч наставника с наставляемым	В течение всего периода реализации Программы	Наставники, наставляемые	Куратор	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого Регулярные встречи наставника и наставляемого: совместная работа наставника и наставляемого

6	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Май ежегодно	Наставники	Куратор	Анкетирование
7	Отчеты по итогам реализации Программы	Май ежегодно	Наставники, наставляемые	Администрация, куратор	Проведение мониторинга реализации программы наставничества
9	Мотивация и поощрение	Май ежегодно	Наставники, наставляемые	Администрация, кураторы	Формирование благодарственных писем участникам

#### 4.2. План мероприятий наставника

План мероприятий, необходимых для решения выявленных проблем	Профессиональные умения и навыки, которые необходимо совершенствовать	Тема для самообразовательной работы	Сроки
<p>1. Оказание помощи в проведении диагностики, мониторинга развития, в выявлении личностных особенностей обучающихся</p> <p>2. Практикум по разработке рабочих программ по учебному предмету (коррекционному курсу), составлению календарно-тематического планирования</p> <p>3. Инструктаж о ведении школьной документации</p>	<p>1. Информирование о плане работы наставника на текущий год</p> <p>2. Выявление интересов педагога для составления индивидуального плана работы</p>	<p>Изучить содержание учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса, соответственно ФГОС образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)</p>	Сентябрь
<p>1. Консультация: «Создание коррекционно-развивающей среды, способствующей максимально возможному развитию детей с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)»</p>	<p>1. Умение правильно организовать коррекционно-развивающую среду в группе</p> <p>2. Умение выявлять интересы и склонности детей</p> <p>3. Знание разных видов игр для развития и коррекции проблем обучающихся</p>	<p>1. Изучить необходимую методическую литературу</p> <p>2. Подобрать перечень игр способствующих развитию детей, коррекции психологических проблем</p>	Октябрь

Консультация: «Грамотная формулировка цели и задач, соответствующих содержанию занятия и способствующих активизации всех психических функций».	1. Умение грамотно подготовить занятие 2. Умение правильно ставить цель и задачи к занятию 3. Умение сопоставлять задачи и содержание занятия	Изучить методическую литературу по развитию речи детей с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)	Ноябрь
Практические занятия: «Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников» «Использование разнообразных методов и приемов коррекции отклонений развития»	1. Умение использовать разные методы и приемы на занятиях 2. Умение правильно поэтапно организовать занятие 3. Умение подвести итог занятия	Подготовиться к тренингу, изучив материалы периодической печати по коррекционному образованию и представить своё понимание различных методов и приёмов обучения	Декабрь, январь
Практическое занятие: «Приемы привлечения и удержания внимания детей на уроке (занятии)»  Консультация: «Правила проведения и построение беседы, приемы обучения с помощью вопросов»	1. Умение использовать разные приемы для привлечения внимания детей на занятиях 2. Умение развивать диалогическую речь детей с помощью беседы по содержанию текстов	Разработать и представить беседу по содержанию любого литературного произведения Правильно сформулировать цель, вопросы, смысловые акценты, логические выводы	Февраль, март
1. Дискуссия: «Трудная ситуация на занятии и способы выход из неё» 2.- открытые уроки - выступления по теме самообразования	Умение анализировать различные педагогические ситуации	Изучить различные стили педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический)	Апрель, май
Посещение уроков молодого или вновь прибывшего специалиста наставником	1. Умение грамотно подготовить занятие. 2. Умение правильно ставить цель и задачи к занятию. 3. Умение сопоставлять задачи и содержание занятия	Совместное составление конспектов индивидуальных и групповых занятий	В течение реализации Программы
Посещение молодыми специалистами уроков более опытных педагогов	1. Умение грамотно подготовить занятие. 2. Умение правильно ставить цель и задачи к занятию. 3. Умение сопоставлять задачи и содержание занятия	Совместное составление конспектов индивидуальных и групповых занятий	В течение реализации Программы

**Перечень  
необходимых мероприятий и видов деятельности**

№ п/п	Функция управления Программой	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1	Планирование	В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска Программы, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении. Разработать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества. Сформировать базы наставников и наставляемых в соответствии с формуляром-образцом	Куратор, рабочая группа
2	Организация	Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями Программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков. Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах. При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах. Разработать памятку наставника.	Куратор, рабочая группа
3	Мотивация	Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную). Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.	Куратор
4	Координация	В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы; проведения промежуточного	Куратор

		контроля за процессом реализации Программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.	
5	Анализ и контроль	<p>Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы.</p> <p>Подвести итоги мониторинга влияния Программы на наставляемых; сравнить с установленными показателя эффективности реализации Программы.</p> <p>Составление отчета о реализации Программы. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки.</p> <p>Организовать поощрение наставников.</p> <p>Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших Программу.</p> <p>Создание информационно презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации Программы через медиа, участников, партнеров</p>	Администрация