

**государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Самарской области основная общеобразовательная школа пос. Угорье  
муниципального района Кинельский Самарской области.**

Проверено  
Ответственная за УВР

\_\_\_\_\_ Е.П.Маркина  
(подпись)  
«02» сентября 2024

Утверждаю  
Директор ГБОУ ООШ пос.Угорье

\_\_\_\_\_ А.Н.Панарина  
(подпись)  
Приказ № 120-од от «02»сентября 2024

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«ПЕДАГОГ - ПЕДАГОГ»**

пос.Угорье.

## Содержание программы

### **Пояснительная записка.**

Актуальность разработки программы наставничества.

Взаимосвязь с другими документами организации .

Цель и задачи программы наставничества.

Срок реализации программы.

Применяемые формы наставничества и технологии.

### **II. Содержание программы.**

Основные участники программы и их функции.

Механизм управления программой наставничества.

### **III. Оценка результатов программы и ее эффективности.**

Организация контроля и оценки.

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

### **IV. План реализации мероприятий программы наставничества на 2024-2025 учебный год**

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### **Актуальность разработки программы наставничества.**

Одна из ключевых задач образовательной политики - поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в образовательное учреждение.

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.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает второй год молодой специалист начальных классов.

### **Взаимосвязь с другими документами организации**

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы: ООП , рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классным электронным журналом и журналом по технике безопасности.

## **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 и создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодого специалиста.

### **Задачи:**

- 1) Адаптировать молодого специалиста для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого педагога через беседы и наблюдения.
- 3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагога с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемого, а также качества обучения младших школьников.
- 4) Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога.
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

### **Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2024 г., срок окончания 01.06. 2025 года.

### **Применяемые формы наставничества и технологии**

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

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2024 – 2025 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество.

## **II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

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

#### **Наставляемые:**

**Белоконь Анастасия Александровна.** Молодой специалист, имеющий опыт работы 2 года.

#### **Наставник для молодого специалиста:**

**Колесникова Ирина Михайловна,** учитель, высшая категория.

### **2.2. Механизм управления программой**

**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.

Основными **принципами** работы с молодым специалистом 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 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, 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 молодым специалистом:** беседы; собеседования; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

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

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

Контролировать и оценивать работу наставляемого будет наставник и ответственный за УВР.

### **IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД**

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности молодого специалиста 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. Наставляемый педагог получит 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 психо-эмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классе молодого специалиста;
- исключение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
  - рост числа собственных профессиональных работ: статей, методических практик молодого специалиста.

### **План работы на 2024-2025 учебный год.**

**Цель** - создание организационно-методических условий для успешной работы молодого специалиста в условиях современной школы и организация помощи по воспитательной работе с классным коллективом.

#### **Задачи:**

- помочь продолжить работу молодому учителю в коллективе;
- определить уровень его профессиональной подготовки на 2-й год сотрудничества;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;

- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

**Содержание деятельности:**

1. Диагностика молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Работа с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

**Ожидаемые результаты:**

- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу

**Мероприятия  
по планированию, организации и содержанию деятельности.**

| <i>Содержание мероприятий</i>  |   |   | <i>Контроль</i>  |
|--|---|---|--|
| <i>Работа по предмету</i>  | <i>Воспитательная работа</i>  | <i>Работа с нормативной документацией</i>   |  |
| <b>Сентябрь</b>  |   |   |  |
| 1.Изучение ФГОС НОО, рабочих программ по предметам, календарно-тематического планирования на 2024-2025 учебный год. Работа с конструктором.<br>2. Оказание помощи в разработке поурочных планов.<br>3.Взаимопосещение уроков с последующим анализом.<br><b>Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию</b><br>Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы ;<br>Знакомство с опытом работы по | 1.Изучение плана воспитательной работы школы, составление плана воспитательной работы класса.<br>2. Консультации по вопросу возрастных особенностей школьников. | 1.Изучение нормативно – правовой базы школы (календарный учебный график, учебный план, ООП, план работы школы на 2024-2025 уч. год, документы строгой отчетности),<br>2. Практическое | Контроль ведения электронного журнала, учебного плана, контроль качества составления поурочных планов. |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| самообразованию других учителей  |  | занятие «Ведение школьной документации» (АСУ РСО, журналы инструктажей, ученические тетради.)»   |  |
| <b>Октябрь</b>   |  |  |  |
| Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию. Совместная разработка планов-конспектов уроков. Взаимопосещение уроков с последующим анализом.                             | Занятие: « Основные требования к современному уроку».  | 1.Изучение документации о проведении уроков.<br>2.Практическое занятие: «Выполнение единых требований к проведению уроков». «Типы и формы уроков». | Контроль качества составления поурочных планов. Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.      |
| <b>Ноябрь</b>  |  |  |  |
| 1.Занятие: «Использование современных педагогических технологий».<br>2. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.                                   | Практикум: «Факторы, которые влияют на качество преподавания» «Совместная разработка внеклассного мероприятия» | 1.Практикум: «Обучение составлению отчетности по окончанию четверти»<br>2.Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.   | Контроль качества составления поурочных планов, посещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий. |
| <b>Декабрь</b>   |  |  |  |
| 1.Беседа: «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности»<br>2.Практикум «Формы и методы работы на уроке».  | Анализ педагогических ситуаций.  | 1.Составление аналитических справок.   | Проверка выполнения программы. Контроль ведения школьной документации.   |
| <b>Январь</b>  |  |  |  |
| Инновационные технологии в обучении. Технологии деятельностного обучения в урочное и внеурочное время<br>Оказание помощи в подготовке и проведении занятий в соответствии с требованиями ФГОС. | Анализ различных стилей педагогического общения  | Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары.   | Контроль качества составления поурочных планов (технологических карт урока) ,                                  |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
| <b>Февраль</b>   |  |  |  |
| 1. Практикум: Методы активизации познавательной деятельности учащихся.<br>2. Видеоуроки  | 1. Индивидуальные беседы с родителями<br>Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё»                | 1. Изучение документов по ФГОС.  | Посещение уроков.<br>Контроль ведения школьной документации.                               |
| <b>Март</b>  |  |  |  |
| 1. Организация индивидуальной работы с учащимися на уроках .   | 2. Дискуссия: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё»; «Анализ различных стилей педагогического общения». | 1. Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио. | Посещение уроков.<br>Контроль ведения школьной документации.<br>Контроль ведения портфолио |
| <b>Апрель</b>  |  |  |  |
| 1. Составление и разработка технологических карт к урокам.   | Занятие «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями».   | Составление итоговых тестов для проверки.  | Посещение уроков.<br>Контроль ведения школьной документации.                               |
| <b>Май</b>   |  |  |  |
| 1. Подведение итогов работы за год.<br>2. Выступление молодого специалиста на ШМО.<br>3. Составление предварительного плана учебно-методической работы на следующий год. | 1. Оказание помощи отчета о работе.  | 1. Отчет о результатах наставнической работы.                                    | Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы)                |