

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
основная общеобразовательная школа пос. Подгорный  
муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области

ПРИНЯТО  
на педсовете  
протокол №1  
от 30.08.2024



УТВЕРЖДЕНО

Директор школы

Ямщикова Т.С.  
30.08.2024 г

## **Программа наставничества**

на 2024-2025 уч год  
(срок реализации 1 год)

Составитель: Попова Н.С.

### **Общие сведения о педагоге-наставнике**

Педагог-наставник:                Попова                Н.С.

Специальность: учитель начальных классов

Место работы: ГБОУ ООШ пос Подгорный

Педагогический стаж: 43г

Квалификационная категория: первая

### **Общие сведения о молодом специалисте**

Молодой специалист: Токарева Ольга Владимировна

Специальность: учитель начальных классов

Место работы: ГБОУ ООШ пос Подгорный

Стаж работы: 2,5года

Квалификационная категория: первая

### **Общие сведения о молодом специалисте**

Молодой специалист: Булатова Татьяна Витальевна

Специальность: учитель начальных классов

Место работы: ГБОУ ООШ пос Подгорный

Стаж работы: 1 года

Квалификационная категория: соответствие занимаемой должности

## **1. Пояснительная записка**

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 прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение — одна из ключевых задач образовательной политики.

### **Актуальность разработки программы наставничества**

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.

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 на уровне образовательной организации.

## **1.2 .Цель и задачи**

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

### **Задачи:**

1. 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.
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- 3) 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.
- 4)Оценить результаты программы и ее эффективность.

## **1.3.Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что через год может поменяться кадровый состав школы. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2024 г., срок окончания 31.08 2025года.

#### **1.4. 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.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога 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. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

### **2. Комплекс организационно-педагогических условий реализации программы наставничества**

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

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет функцию и относится к следующему типу наставника: 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 специалиста.

## **2.2. Механизм управления программой**

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 1 год.

**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;
- 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 воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать 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 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 специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

### **Требования к 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.

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

### **Внутришкольный контроль:**

1.Обзорный контроль (Сентябрь). Проводится путём посещения уроков и внеклассных мероприятий.

Цель: общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.

2.Предупредительный контроль (октябрь, ноябрь)

Цель: выявить и предупредить ошибки в работе молодого специалиста.

3. Повторный контроль (проводится в конце учебного года).

Цель: проверить устранение недостатков, выявленных при обзорном и предупредительном контроле.

Наставник сопровождает и оценивает работу молодого специалиста. Молодой специалист ежемесячно представляет наставнику отчёты о проделанной, согласно индивидуальному плану, работе. Наставник оценивает работу и результаты сообщает руководителю школьного методического объединения.

### План работы по организации наставничества.

#### План наставничества I четверть

Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Форма работы
1. Нормативно- правовая база школы (программы, ФГОС, методические записки), правила внутреннего распорядка, устав школы.	_ .09.2024	Инструктаж
2. Знакомство с положением о едином орфографическом режиме к ведению тетрадей и внешнем виде учащихся.	_ .09.2024	Инструктаж. Практическое занятие.
3. Разработка и изучение рабочих учебных программ и календарно-тематических планов по учебным предметам и рабочей программы воспитания.	_.09.2024	Практическое занятие.
4. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию	__ .09.2024	Дискуссия
5. Час общения «Основные проблемы молодого учителя в учебной и воспитательной работе»	_10.2024	Выявление затруднений в работе. (анализ)
<b>6. Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника.</b>	октябрь	Обмен опытом.
7. Проектирование содержания родительского собрания.	23. 09.2024	Практическое занятие.
8. Составление отчётности по окончанию четверти.	27.10.2024	Практическое занятие.
9. Методические рекомендации по ведению		Демонстрация

классного уголка		уголка класса
10. Чередование творческих поручений (ЧТП) в системе формирования социально-активной, творческой личности		Лекция

### План наставничества II четверть

Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Форма работы
1. Профессиональная этика педагога.	_ .11.2024	Беседа с молодым специалистом.
<i>2.Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника.</i>	16.11.2024 23.11.2024	Практическое занятие. Анализ урока.
3. «Современный урок: структура и конструирование».	12.2024	Консультация – практикум.
4. Воспитательная деятельность. Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников.	В течение четверти	Практическое занятие.
<i>5. Посещение уроков молодого специалиста педагогом-наставником.</i>	11.12.2024- 17.12.2024	Практикум. Анализ урока. <b>Цель:</b> : выявление затруднений, оказания методической помощи.
6. Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся»	20.12.2024	Консультация-практикум.
7. Планирование внеурочных занятий. Методика проведения		Консультация.
8. Занятие: «Методика проведения классного часа, внеклассного мероприятия».		
9. Занятие: «Способы контроля учебных успехов учащихся (комплексные работы, портфолио)».		

### План наставничества III четверть

Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Форма работы
	Январь-март	
1.Использование современных образовательных технологий в учебном процессе.	_.01.2025	Собеседование
2. Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа)	_.02.2025	Самоанализ одного из своих уроков.
3. Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся.	_.02.2025	Собеседование. Консультация.
<b>4.Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста</b>	17.02.2025 27.02. 2025 <b>Цель:</b> выявление затруднений, оказания методической помощи.	Выявление затруднений. Консультация.
5. Домашнее задание: как, сколько, когда. Виды контроля и оценки.	_.03.2025	Практическое занятие
6. Психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся	__.03.2025	Практическое занятие
7. Изучение положения о промежуточной аттестации учащихся	_.03.2025	Собеседование

#### План наставничества IV четверть

Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Форма работы
1.Содержание, формы и методы работы педагога с родителями.	__.04.2025	Собеседование, консультация.
2.Анкета «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе»	_.04.2025	Анкетирование. Выявление затруднений.
3. Выступление по теме самообразования на ШМО	__.05.2025	Анализ своей работы по теме самообразования

4. <i>Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста.</i>	Апрель – май 2025 <b>Цель:</b> выявления степени владения учебным материалом, методикой работы по предмету	Практическое занятие.
5. Изучение КИМ к промежуточной аттестации	Май 2025.	Изучение КИМ.
6. Анкета «Оценка собственного квалификационного уровня»	20.05.2025	Анкетирование, оценивание.
7. Рефлексия « Мои достижения за прошедший год»	24.05.2025	Рейтинговая оценка

**Критерии оценивания педагогической деятельности молодого специалиста учителем-наставником.**

1. Теоретическая готовность к практике преподавания:

- 1) Уровень теоретической подготовки по предметам;
- 2) Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области преподаваемых предметов.

2. Методическая готовность к практике преподавания:

- 1) Умение самостоятельно составлять план и конспект урока;
- 2) Умение вызвать у учащихся интерес к теме урока, к изучаемой проблеме;
- 3) Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися;
- 4) Умение объективно оценивать ответы учащихся;
- 5) Умение применять разнообразные методы и приёмы изложения нового материала;
- 6) Умение использовать современные педагогические технологии;
- 7) Умение поддерживать обратную связь с учащимися в течение всего урока;
- 8) Умение организовать творческую самостоятельную работу учащихся на уроке;
- 9) умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания.

3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности:

- 1) Умение анализировать свою педагогическую деятельность;
- 2) Умение свободно общаться на уроке;
- 3) Владеть вербальными и невербальными средствами общения;
- 4) Наличие чувства уверенности в себе.