

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя
общеобразовательная школа с. Калиновка муниципального района Сергиевский
Самарской области (ГБОУ СОШ с. Калиновка)

ОБСУЖДЕНО и ПРИНЯТО
на Педагогическом совете,
протокол №1 от 28.08.2024 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы:
_____ Н.Н. Козлов
Приказ № 190-од от 29.08.2024
года

ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2024-2025 учебный год

С. Калиновка, 2024 г

Составители:

Дрогунова И.А., заместитель директора по УВР,
Шиханова А.С, учитель начальных классов,
Дмитриева Л.Н., учитель обществознания и
истории.

Программа наставничества ГБОУ СОШ с. Калиновка на 2024-2025 учебный год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка	4
1. Цель и задачи Программы	5
2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в ГБОУ СОШ с. Калиновка в 2024-2025 учебном году	5
3. Индивидуальный план работы наставника	6
4. Индивидуальные планы развития наставляемого под руководством наставника	11

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

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.

Решению стратегических задач кадровой политики ГБОУ СОШ с. Калиновка будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации и карьерному росту. В системе наставничества должна быть отражена жизненная необходимость педагога-наставляемого получить поддержку педагога-наставника, который готов оказать ему адресную практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у педагога (далее Наставляемого) необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у Наставляемого знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь организовать деятельность наставников с молодыми педагогами на уровне общеобразовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Цель многофункционального наставничества педагогических работников ОУ: создание системы методического сопровождения профессионального развития и роста педагогических работников и управленческих кадров, создания на и более благоприятных условий для их успешной личной и профессиональной самореализации (как наставников, так и наставляемых(стажёров)).

Задачи многофункционального наставничества педагогических работников в ОО:

- адаптация наставляемых (стажеров) к выполнению новых или более сложных трудовых функций, к условиям осуществления трудовой деятельности, при общении к корпоративной культуре;
- создание условий для передачи педагогами-профессионалами наставляемым (стажёрам) ценностно-смысловых ориентиров, традиций, лучших педагогических практик, обеспечивающих преемственность и культуросообразность развития системы общего образования;
- создание условий для координации усилий разных специалистов- наставников по непрерывному развитию и саморазвитию наставляемых (стажёров), раскрытию их потенциальных возможностей и дарований;
- внедрение новых форм методической работы (горизонтального обучения) и технологий формального, неформального и информального обучения;
- создание открытой образовательной среды, создающей условия для проявления каждым образовательной активности, образовательной инициативы, профессиональной самореализации;
- формирование открытого и эффективного профессионального сообщества, способного на комплексную поддержку индивидуальной образовательной траектории наставляемых (стажёров);
- ускорение процесса профессионального становления работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;
- развитие у педагогических работников интереса к осуществляемой профессиональной деятельности;
- развитие профессионально значимых качеств личности;
- создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата.
- снижение текучести кадров в организации и мотивация работников к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В 2024-2025 УЧЕБНОМ ГОДУ

Наставник-учитель (воспитатель). Опытный педагог (в общем образовании учитель того же предметного направления, что и наставляемый учитель) имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, способный осуществить всестороннюю методическую помощь реализуемой наставляемым образовательной деятельности.

Наставляемый. 1) Опытный педагог, испытывающий трудности в реализации конкретных профессиональных задач в сложившихся социально-педагогических условиях

трудовой деятельности: учитель (воспитатель), демонстрирующий низкие образовательные результаты обучающихся.

3. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА

Общие сведения о наставнике		
1.	ФИО наставника	Дмитриева Людмила Николаевна
2.	Организация	ГБОУ СОШ с. Калиновка
3.	Должность	Учитель обществознания и истории
4.	Стаж	30 лет
5.	Квалификационная категория	Первая
6.	Награды, звания	-
7.	Форма наставничества	Педагог-педагог
8.	Сроки наставничества	1 год
Общие сведения о стажёре		
1.	ФИО стажёра	Шиханова Ангелина Сергеевна
2.	Организация	ГБОУ СОШ с. Калиновка
3.	Должность	Учитель начальных классов
4.	Стаж	1
5.	Квалификационная категория	-
6.	Награды, звания	-
7.	Профессиональные дефициты	Осуществлять адресную работу с детьми с ОВЗ.
8.	Профессиональные затруднения	Владение технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения
Цели и задачи наставничества		
1.	Цель наставничества	Целью педагогического наставничества в школе является оказание помощи учителю в его профессиональном становлении.

2.	Задачи наставничества	<ul style="list-style-type: none"> - Оказание методической помощи специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности; - ускорение процесса становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; - формировать у учителя потребность в непрерывном самообразовании; - способствовать овладению новыми формами, методами и приёмами обучения и воспитания учащихся; - способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности начинающего учителя.
3.	Ожидаемые (планируемые) результаты	<ul style="list-style-type: none"> – становление профессиональных навыков преподавания предметов в школе; – обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания; – совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся; – использование в работе учителем новых педагогических технологий и различных форм мониторинга уровня предметных и метапредметных результатов учащихся.
Пути и способы достижения цели и результатов наставничества		
4.	Основные формы и способы (меры) по достижению целей и задач	Диагностика, конструирование, педагогический анализ, педагогическое наблюдение, открытые мероприятия, изучение, ознакомление, взаимопосещение.
5.	Методические материалы, необходимые для достижения целей и задач	Инструкция, памятка, разработка урока, сценарий, пособие, рекомендации, материалы.
6.	Формы демонстрации достижения результатов	Анкеты, опросники, тесты, мастер-класс, открытое мероприятие (урок, занятие и т.д.), удостоверения, сертификаты, дипломы, грамоты,

План мероприятий наставника по работе с наставляемым на 2024-2025 учебный год

№ п/п	Содержание мероприятия	Сроки исполнения	Планируемый результат	Отметка о выполнении
1	1. Диагностическая беседа с наставляемым на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития. 2. Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым. 3. Консультация «Продолжение работы над темой самообразования».	Июнь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития. Сформулирован перечень тем консультаций. Составлена и утверждена программа работы Наставника с Наставляемым.	
2	1. Консультация «Профессиональные дефициты». 2. Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Сентябрь	Документы изучены. Составлен план работы по преодолению пробелов знаний и преодолению трудностей.	
3	1. Изучение документации об организации внеурочной деятельности. 2. Посещение занятий внеурочной деятельности, оказание методической помощи. 3. Совместная разработка планов-конспектов занятий по внеурочной деятельности. 4. Практикум «Обучение составлению отчётности по окончанию четверти».	Октябрь	Документы изучены. Составлены поурочные планы, посещены и проанализированы занятия внеурочной деятельности.	
4.	1. Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию. 2. Занятие «Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий». 3. Консультация «Методика проведения классного часа, внеклассного мероприятия».	Ноябрь	Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога.	

	4. Практикум «Совместная разработка внеклассного мероприятия».			
5.	1. 1.Беседа «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности». 2. Практикум «Формы и методы работы с учащимися с ОВЗ». 3. Консультация «Анализ педагогических ситуаций». 4. Уроки изобразительного искусства в УМК «Школа России». Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.	Декабрь	Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога. Проанализированы педагогические ситуации. Составлена технологическая карта урока.	
6.	1. Практикум «Организация работы с мотивированными и неуспевающими учащимися». 2. Беседа «Предупреждение педагогической запущенности учащихся» 3. Мастер – класс учителя – наставника «Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС».	Январь	Изучены методы работы с мотивированными и неуспевающими учащимися. Изучены активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС.	.
7.	1. Практикум «Понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования». 2. Занятие «Способы контроля учебных успехов учащихся» (портфолио).	Февраль	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики. Документы изучены.	
8.	1. Ознакомление с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио. 2. Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё», «Анализ различных стилей педагогического общения».	Март	Изучены требования оформления профессионального портфолио. На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год.	

9.	1. Консультация «Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время». 2. Занятие «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями». 4. Практикум «Составление и разработка технологических карт к урокам».	Апрель	Даны рекомендации по организации проектной деятельности. Составлены технологические карты уроков. Проведена беседа по работе с родителями.	
10	1. Семинар-практикум "Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся". 2. Рабочая встреча «Ошибки и неудачи, как с ними поступать, чем они могут быть полезны» («Что помогает одержать победу»)	Май	Методические рекомендации	
11	1. «Доверительные отношения - как средства педагогической поддержки ребенка». 2. Итоговый этап мониторинга наставнической деятельности	Июнь	Обсуждение конкретных примеров, советы наставника. Повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;	
12.	1. Подведение итогов работы за год. 2. Мониторинг результатов деятельности программы наставничества (анкетирование). 3. Отчёт о результатах наставнической работы.	Август	Получены результаты работы за год. Подведены итоги работы за год.	
13.	1. Взаимопосещение уроков с последующим анализом. 2. Помощь в подготовке к конкурсам профессионального мастерства.	В течение года	Проведен анализ уроков. Участие наставляемого в конкурсах профессионального мастерства.	

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМОГО ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «педагог-педагог».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника Шиханова Ангелина Сергеевна

Ф.И.О. и должность наставника Дмитриева Людмила Николаевна

Срок осуществления плана: с «02» 09 2024 г. по «29» 08 2025 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений Профессионального развития	сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	сентябрь			
Раздел 2. Методическая поддержка					
2.1.	Диагностика профессиональных затруднений. Посещение уроков. Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем	Сентябрь	Дискуссия «Анализ различных стилей урока педагогического общения» Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
2.2.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса учащихся с ОВЗ	Октябрь	Организован результативный учебный процесс с учащимися с ОВЗ		
2.3.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	Декабрь	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1.	Познакомиться с образовательной организацией, ее особенностями, направлениями работы Изучить документы НПА, регулирующие деятельность педагога.	Сентябрь	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области применения ЭОР на уроках и внеурочной деятельности. Изучено содержание НПА		
3.2.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся, учащихся с ОВЗ.	Октябрь	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся и учащихся с ОВЗ		

3.3.	Знакомство с автоматизированными системами. Возможности систем АСУ РСО и «Кадры в образовании. Самарская область». Познакомиться с опытом организации внеклассной деятельности.	Ноябрь	Изучены возможности и правильное ведение АСУ РСО и «Кадры в образовании. Самарская область».		
3.4	Изучение программы и учебников, работа в «Конструкторе» сайта «Единое содержание общего образования» . Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование)	сентябрь	Изучен опыт организации тематических мероприятий. Программа изучена, Разработаны рабочие программы, применяя «Конструктор рабочих программ»		

3.5.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)	Декабрь	Совместно с наставником подготовлены родительские собрания.		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока).	В течении года	Составлены технологические карты уроков.		
3.7.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога	В течении года	По формату подготовлены документы		
3.8	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	Февраль	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.9	Выступить с докладом по теме самообразования на МО учителей гуманитарного цикла.	Март	Выступление с докладом.		
3.10.	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	Апрель	На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год		
3.11	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	Май	Опыт изучен и применен на практике		
3.12.	Повысить уровень профессионального мастерства через КПК	В течение года	Повышен уровень профессионального мастерства. Получено удостоверение о прохождении КПК.		
3.13.	Участвовать в конкурсах профессионального мастерства.	В течении года	Принято участие в конкурсах профессионального мастерства.		

3.14	Изучать ИКТ и использовать в учебном процессе (Библиотека ЦОК, РЭШ, Учи.ру, Я-класс и другие	В течение года	Изучены основные платформы для использования в учебном процессе		
------	--	----------------	---	--	--