

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области  
средняя общеобразовательная школа №11 им. Героя Советского Союза  
Аипова Махмута Ильичевича городского округа Октябрьск Самарской области

**РАССМОТРЕНА**  
на заседании методического  
объединения педагогов  
Протокол № 1  
от «28» августа 2023 г.

**ПРОВЕРЕНА**  
заместителем директора  
по учебно-  
воспитательной работе  
\_\_\_\_\_ Райник Л.С.  
«30» августа 2023 г.

**УТВЕРЖДЕНА**  
Приказом директора  
ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск  
№ 8 -о/д от «01» сентября 2023 г.  
\_\_\_\_\_ Дунова О.А.

## **Программа наставничества**

на 2023-2024 учебный год

**Наставник: Кузьмина Елена Васильевна**

**Наставляемый: Сергиенко Анжелика Викторовна**

г.Октябрьск, 2023 г.

## Паспорт программы

Наименование Программы	Программа наставничества на 2023-2024 учебный год
Заказчик Программы	Администрация ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск
Разработчик Программы	Кузьмина Елена Васильевна, учитель русского языка и литературы ГБОУ СОШ №11 г.о. Октябрьск
Цель Программы	Содействие непрерывному процессу развития профессионального опыта молодого педагога русского языка и литературы, который включает в себя социально-психологическое и профессиональное самоопределение личности, управление этим процессом и его научно-методическим сопровождением.
Задачи Программы	1. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности. 2. Ускорить процесс профессионального становления учителя и развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности; 3. Адаптировать к усвоению лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении. 4. Выстроить продуктивную среду на основе взаимообогащающих отношений. 5. Создать условия для построения успешной карьеры молодого специалиста.
Сроки и этапы реализации Программы	I этап – подготовительный. Разработка Программы наставничества и планирование деятельности. (август – сентябрь 2023 г.); II этап – основной. Организация и осуществление работы наставнической пары. (сентябрь 2023 года – апрель 2024 г.) III этап – завершающий, аналитико-обобщающий. Завершение программы наставничества, анализ результатов реализации программы. (май 2024 г.)
Ролевая модель /формы наставничества	«Наставник – молодой педагог»

### Основание для разработки программы

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642);

- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. №P – 145);
- Устав ГБОУ СОШ №11 г.о.Октябрьск Самарской области.

### **Актуальность наставнической деятельности**

Наставничество является универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций в профессии. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути раскрытия потенциала и возможностей саморазвития и профессионального роста. Выделить особую роль наставника в процессе формирования уверенности в профессии представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников наставнических отношений. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального и профессионального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению специалиста в сфере образования.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе: проблемы молодого специалиста в новом коллективе, некомфортное состояние в мире новых образовательных технологий, педагога, испытывающего кризис профессионального роста, а также проблемы педагога, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу следующих ключевых причин. Во-первых, наставничество позволяет сформировать внутри образовательной организации сообщество молодых учителей и опытных педагогов, новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества. Во-вторых, технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (методические пособия, самообразование, формализованное общение), а это критически важно в современном мире. Высокая скорость передачи наставнического опыта обусловлена тремя факторами:

- 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку;
- 2) доверительные отношения;
- 3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

Скорость и продуктивность усвоения нового делают наставничество перспективной технологией, способной ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы.

### **Основные принципы организации наставничества**

- Добровольности и целеустремленности работы наставника;
- Морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
- Личной примерности наставника;
- Доброжелательности и взаимного уважения;
- Взаимного уважения;
- Согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого специалиста с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы структурного подразделения;
- Направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление молодого специалиста.

### **Функции наставника**

- Планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- Консультирование молодого специалиста (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся);
- Совместная разработка рабочих программ и других учебно-методических документов по учебному предмету;
- Оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;
- Посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, анализ учебных занятий.

### **Виды контроля**

- Обзорный контроль - проводится путем посещения уроков и внеклассных мероприятий по предмету с целью ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого педагога;
- Предупредительный контроль – проводится с целью выявления и предупреждения ошибок в работе молодого педагога;
- Персональный контроль - позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени;
- Фронтальный контроль – проводится с целью проверки знаний, умений и навыков учащихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.).

### **Ожидаемые результаты**

- 1) Повышение квалификации молодого педагога.
- 2) Закрепление и успешная деятельность молодого педагога.
- 3) Включение молодого педагога в проектную, исследовательскую, научно-экспериментальную, организационно-методическую, творческую деятельность.

### **Этапы становления молодого педагога**

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

## План работы

Сроки	Мероприятия
Сентябрь	<p>Изучение мотивации педагогической деятельности.                      Ознакомление с основными требованиями к школьной документации.                      Изучение программ, методических пособий.                      Изучение документов по ФГОС.                      Составление рабочих программ по предметам «Русский язык» и «Литература».                      Планирование воспитательной работы на год.                      Собеседование. Особенности составления плана воспитательной работы.                      Практическое занятие «Как вести классный журнал. Запись замены уроков».                      Оформление учебной программы, пояснительных записок, личных дел учащихся и классного журнала.                      Взаимопосещение уроков.</p>
Октябрь	<p>Адаптация в педагогическом коллективе.                      Современный урок, план урока и его анализ.                      Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий                      Заседание ШМО «Мастер-класс. Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся на уроке».                      Методика проведения родительских собраний. Содержание, формы и методы работы с родителями.                      Практическое занятие «Как работать с тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей»</p>
Ноябрь	<p>Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти.                      Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся.                      Мастер-класс. Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока.                      Методика проведения классного часа, внеклассных мероприятий.                      Наблюдение уроков, внеклассных мероприятий.                      Составление аналитических справок.                      Проверка выполнения программы. Посещение уроков, классного часа.</p>
Декабрь	<p>Самоанализ урока. Организация индивидуальной работы с обучающимися.                      Заседание ШМО «Мастер-класс. Использование современных образовательных технологий в учебном процессе».                      Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий                      Методика проведения внеклассных мероприятий, праздников                      Консультация «Как вести протоколы родительских собраний».</p>
Январь	<p>Портфолио молодого специалиста                      Взаимопосещение уроков.                      Изучение отзывов детей и их родителей                      Анализ контрольных работ, работа над ошибками. Мотивация предмета</p>
Февраль	<p>Беседы с молодым педагогом по результатам второй четверти.                      Заседание ШМО «Самообразование педагога. Изучение документов по ФГОС».</p>

Март	Взаимопосещение уроков. Участие молодого учителя в анализе уроков Инновационные процессы в обучении. Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы. Проверка выполнения программы.
Апрель	Организация повторения. Составление и разработка технологических карт к урокам. Подготовка к годовым контрольным работам Составление итоговых тестов для проверки.
Май	Взаимопосещение уроков. Заседание ШМО «Организация УУД учащихся». Составление учебно-методической базы на следующий год. Оформление документации. Составление отчета. Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы) Итоги воспитательной работы за год.

### Консультации с молодым педагогом

1. Рабочая программа учителя, тематическое планирование.
2. Задача урока (образовательная, развивающая, воспитательная)
3. Методические требования к современному уроку.
4. Соответствие методов обучения формам организации урока.
5. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы и методы.
6. Школьная документация.
7. Организация индивидуальных занятий с одарёнными детьми.
8. Организация коррекционных занятий с обучающимися с низкой учебной мотивацией.

### Критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником

№	Показатели	Владеет в достаточной степени	Скорее владеет	Затрудняется ответить	Не владеет
<b>1. Теоретическая готовность к практике преподавания</b>					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом урока				
<b>2. Методическая готовность к практике преподавания</b>					
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у обучающихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала обучающимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ				

	обучающегося				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать различные технологии в обучении				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом обучающихся в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу обучающихся на уроке				
9	Умение стимулировать обучающихся к выполнению домашнего задания				
<b>3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности</b>					
1	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				