

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза И. Е. Болесова
пос. Алексеевский муниципального района Красноармейский Самарской области**

Проверено:

Ответственный за УР

_____ И. Н. Давыдкина

_____ 2023 г.

Утверждаю:

Директор ГБОУ СОШ пос. Алексеевский

_____ Л. В. Зими́на

_____ 2023 г.

Программа наставничества

(форма «учитель - учитель»)

2023 - 2024

Составитель
учитель математики
Галина Александровна Кокорева

2023 год

Паспорт программы

1	Форма наставничества	учитель - учитель	
2	ФИО, должность наставника	Галина Александровна Кокорева – учитель математики	
3	Сведения о наставнике	образование	Подбельское педагогическое училище Куйбышевской области, 1983 год, специальность: «Преподавание в начальных классах общеобразовательной школы», квалификация: учитель начальных классов; Куйбышевский педагогический институт им. В. В. Куйбышева, 1988 год, специальность: «Математика и физика», квалификация: учитель математики и физики
		педагогический стаж работы	35
		стаж наставнической деятельности	12
		информация об аттестации	1.Первая категория, 08.01.1999 г. 2.Первая категория, 27.12.2003 г. 3.Высшая категория, 28.02.2008 г. 4.Высшая категория, 20.02.2013 г. 5.Высшая категория, 28.12.2017 г. 6.Высшая категория, 07.12.2022 г.
		информация о курсах повышения квалификации (последние 3 года)	<p style="text-align: center;">2019 год</p> <p>1.ГБУ ДПО «Региональный центр мониторинга в образовании», 05.04. – 18.04.2019 г., курсы «Обучение кандидатов в члены предметной комиссии Самарской области по математике для проведения ГИА по образовательным программам основного общего образования», 24 ч. 2.ООО «Столичный учебный центр», 11.05.2018 – 20.11.2019 г., курсы «Организация проектно-исследовательской деятельности учащихся в рамках реализации ФГОС», 72 ч.</p> <p style="text-align: center;">2020 год</p> <p>1.ГБУ ДПО СО «Чапаевский ресурсный центр», 03.02 – 07.02.2020 г., курсы «Технологические основы формирования и развития функциональной грамотности обучающихся», 36 ч. 2.СИПКРО, 16.03 – 20.03. 2020 г., курсы «Проектирование рабочей программы углубленного курса изучения математики в условиях реализации ФГОС СОО», 36 ч. 3.СИПКРО, 03.11. – 19.11.2020 г., курсы «Обеспечение реализации Стратегии национального проекта «Образование» на региональном уровне (в сфере общего образования)», 54 ч.</p> <p style="text-align: center;">2021 год</p> <p>1.Институт ЮНЕСКО по информационным технологиям в</p>

			<p>образовании, 01.03. – 16.03. 2021 г., курсы «Цифровые инструменты и сервисы для учителя», 36 ч.</p> <p>2. Университет "Синергия", 01.03. – 06.04.2021 г., курсы «Управление внеурочной деятельностью обучающихся: современные подходы», 72 ч.</p> <p>2022 год</p> <p>1. Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения РФ, 01.03. – 19.04.2022 г., курсы «Школа современного учителя. Развитие математической грамотности», 56 ч.</p> <p>2. Университет "Синергия", 18.04.2022 г., курсы «Теория вероятностей – наука о случайности», 54 ч.</p> <p>3. ООО «Центр инновационного образования и воспитания» 07.12.2022 г., курсы «Основы обеспечения информационной безопасности детей», 36 ч.</p> <p>2023 год</p> <p>1. ГАУ ДПО СО ИРО, 27.03.2023 – 31.03.2023 г., курсы «Методические аспекты решения задач по теории вероятностей и математической статистике в условиях реализации ФГОС ООО и СОО», 36 ч.</p>
		<p>профессиональные достижения</p>	<p>1. Почетная грамота Министерства образования и науки Самарской области Юго-Западное управление, 2003 год.</p> <p>2. «Почетный работник общего образования Российской Федерации» за заслуги в области образования, 21 марта 2006 г.</p> <p>3. Почетная грамота Министерства образования и науки Самарской области Юго-Западное управление за значительные успехи в организации и совершенствовании учебно-воспитательного процесса, внедрение инновационных технологий в образовательный процесс, многолетний труд, 2011 год.</p> <p>4. Благодарственное письмо начальника Красноармейского территориального отдела за значительные успехи в организации образовательного процесса, стабильно высокие результаты выпускников на ГИА, 2012 год.</p> <p>5. Почетная грамота Министерства образования и науки Самарской области Юго-Западное управление за плодотворный труд, творческое отношение к работе и особые достижения по итогам 2014-2015 уч. года, 2015 год.</p> <p>6. Благодарственное письмо Депутата Государственной думы федерального</p>

			<p>собрания РФ за преданность профессии, многолетний добросовестный труд, достойное воспитание молодого поколения, 2019 год.</p> <p>7. Почетная грамота Министерства образования и науки Самарской области Юго-Западное управление за значительный вклад в развитие системы образования Самарской области, высокое профессиональное мастерство, творческое отношение к работе и плодотворный труд, 2022 год.</p>
		результативность участия в конкурсной деятельности	<p>1. Районный конкурс «Учитель года», 1999 год, диплом лауреата.</p> <p>2. Районный конкурс «Учитель года», 2012 год, диплом лауреата.</p> <p>3. Диплом за 2 место в муниципальном конкурсе методических разработок «Работаем по ФГОС» в номинации «Лучшая разработка урока по ФГОС НОО/ООО», 2019 год.</p> <p>4. Диплом Юго-Западного управления ГБУ ДПО СО «Чапаевский ресурсный центр» за 2 место в окружном конкурсе профессионального мастерства «Золотая коллекция видео-уроков» в номинации «Лучший видео-урок физико-математического цикла», 2019 год.</p> <p>5. Диплом Юго-Западного управления ГБУ ДПО СО «Чапаевский ресурсный центр» за 2 место в окружном конкурсе методических разработок, посвященных 75-летию Победы в номинации «Лучший метапредметный урок», 2020 год.</p>
4	ФИО, должность	Стукалова Татьяна Игоревна, учитель начальных классов и информатики	
	Педагогический стаж работы наставляемого	Педагогический стаж работы 0 лет	
	Образование наставляемого	Высшее, Самарский государственный социально-педагогический университет	

"Единственная возможность заставить человека сделать что-либо – это сделать так, чтобы он сам захотел сделать это"
Д. Карнеги

Пояснительная записка

Актуальность

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

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.

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.

Молодые 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.

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 и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

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

Настоящая Программа наставничества разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжение Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Распоряжение Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-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»;
- Письмо Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами образовательного учреждения: ООП НОО, ООП ООО, ООП СОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом работы школы, планом работы МО естественно-математического цикла, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога (ИППР), положениями об аттестации и др., электронным журналами, инструкциями по технике безопасности.

Основные принципы организации наставничества:

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
- личной примерности наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению подшефного;
- согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы структурного подразделения;
- направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

Параметры реализации программы

Наставничество - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставничество в образовании - форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально-эмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков планирования и организации учебной деятельности.

Программа «Наставничество» должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,

2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

1. Общие положения

Цель программы: разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношения наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих максимально полному раскрытию потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи программы:

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- формирование потребности наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей наставляемого лица;
- ориентирование наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать развитию интереса наставляемого лица к педагогической деятельности; ускорение процесса профессионального становления молодого педагога;
- приобщение наставляемого лица к корпоративной культуре образовательной организации.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие **функции:**

- **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; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методические документы по 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 и анализ этих занятий.

Сроки реализации программы: 1 год

Это связано с тем, что планы работы школы и методического объединения учителей составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или

руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. 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 1.09.2023 г., срок окончания 1.09.2024 года.

Формы и методы работы наставника и наставляемого

1. Консультирование (индивидуальное, групповое), методические консультации, беседы, собеседования, семинары, анкетирование, тестирование.
2. Активные методы: тренинговые занятия, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, посещение и взаимопосещение уроков, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, прохождение курсов, мастер-классы наставника.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- обязательность;
- индивидуальность;
- непрерывность;
- способность видеть личность;
- эффективность.

Ожидаемые результаты:

1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
2. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.
3. Наставляемые лица получают 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;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

2. Организация наставничества

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в **три этапа** в соответствии с этапами становления молодого учителя:

- адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Планируемые мероприятия реализации программы наставничества:

Сентябрь

Инструктаж:

- Нормативно – правовая база школы (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка образовательного учреждения; виды и организация режимных моментов.
- Изучение инструкций: Как вести текущую документацию, работа с методической литературой. Выполнение единых требований к организации учебно-воспитательного процесса.
- Подписание соглашения между наставником и наставляемым

Беседа:

- Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы наставника с наставляемым лицом.
- Работа с УМК, методической литературой.
- Структура урока. Конспект урока.
- Методы оценки уровня усвоения программы обучающимися.
- Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.
- Профессиональные дефициты молодого педагога. Профессиональный запрос на КПК.
- Определение темы по самообразованию и темы открытого урока.

Консультации:

- Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС.

- Технологическая карта урока.
- Рабочая программа воспитательной работы.
- Система стимулирующих выплат.

Практическое занятие:

- Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности:
 - составление рабочей программы по предмету;
 - составление рабочей программы ФУП и ПРП, элективных курсов и ВУД;
 - работа с учебно - методической литературой;
 - работа в АИС «Сетевой город» (АСУ РСО).
 - Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника.
 - Социально-психологическое исследование уровня развития УУД.
 - Разработка технологической карты урока.
 - Публикация в СМИ.

Октябрь

Беседа:

- Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности.
- Анализ процесса стабилизации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.
- Ознакомление учителя-наставника с конспектами урока, технологическими картами уроков и занятий ВУД (еженедельно).
- Работа молодого педагога в ШМО.
- Определение темы по самообразованию.

Консультации:

- Взаимодействие учителя – предметника с классным руководителем по вопросам организации учебно-воспитательного процесса в классе, индивидуальной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний.
- Участие молодого педагога в работе профессиональных сообществ.
- Формирование и развитие универсальных учебных действий на основе использования современных образовательных технологий, активных формы и методы обучения.
- Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению учебных затруднений.
- По текущим проблемам реализации рабочих программ.

Практическое занятие:

- Отработка структура урока в условиях реализации ФГОС.
- Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, опытных педагогов.
- Участие в муниципальной программе наставничества.
- Посещение уроков молодого педагога.

Заседание МО

- «Информационно-образовательная среда как средство реализации всех потенциалов личности учащихся»

Ноябрь

Беседа:

- Педагогические проблемы молодого специалиста.
- Участие в общественной жизни школы.

Консультации:

- Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.
- Участие молодого педагога в реализации инновационной деятельности образовательной организации.
- Дифференцированное обучение.
- Олимпиадное движение школьников.

Практическое занятие:

- Мастер – класс учителя – наставника «Технология заполнения протокола контрольных работ в АСУ РСО».
- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника, опытных учителей.
- Открытый урок молодого специалиста.

Декабрь

Беседа:

- Корректировка индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.
- Портфолио учителя (участие в конкурсных мероприятиях, фестивалях, способы проявить таланты и возможности детей и педагога)

Консультации:

- Корректировка календарно – тематического планирования рабочих программ;
- Эффективность реализации плана воспитательной работы классного руководителя.
- Здоровьесберегающие технологии.
- Качественная рефлексия урока.
- Методическая разработка: «Работа Точки роста».

Практическое занятие:

- Подготовка к муниципальному этапу конкурса «Молодой педагог».
- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.
- Посещение уроков молодого педагога.

Круглый стол: «Психологические проблемы повышения эффективности педагогического взаимодействия учителя и ученика».

Январь

Консультации:

- Личностно – ориентированное обучение. Дифференциация образования.
- Критериальная оценка знаний обучающихся.
- Портфолио ученика.

Практикум:

- Всероссийская олимпиада «Педагогический успех».

Круглый стол:

- «Проектирование современного урока на основе информационных образовательных технологий в рамках реализации ФГОС»

Февраль

Консультации:

- «Проектная деятельность учителя».
- Разработка лабораторных работ по информатике.

Практическое занятие:

- Подготовка работы для печати.
- Разработка технологической карты проектов.
- Создание презентаций.

Тренинг:

- Создание заданий по ФГ.

Март

Беседа:

- Текущие проблемы организации УВП.

Консультации:

- Корректировка рабочих программ.

Практикум:

- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег в рамках предметной декады.
- Открытое занятие молодого специалиста в рамках предметной декады.
- Мастер – класс: «Составление спецификации итоговой работы по предмету».

Заседание МО: выступление молодого специалиста

- «Реализация формирования функциональной грамотности на уроках Точки роста».

Апрель

Консультации:

- Курсовая подготовка «Функциональная грамотность».
- Подготовка учащихся к ГИА.

Тренинг:

- Использование ресурсов Интернета для подготовки к ГИА.

Май

Круглый стол в кабинете директора: «От молодого специалиста к успешному педагогу»:

- отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица
- перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений наставляемого лица.

Практикум:

- Итоговый мониторинг по образовательным областям. Изучение итогов мониторинга и их обсуждение.
- Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2023-2024 учебный год. Обсуждение итогов и рекомендаций.
- Мониторинг результатов деятельности программы наставничества (анкетирование).

Консультации:

- Подготовка учащихся к ГИА.

Июнь

Консультации:

- Составление отчетов по результатам итоговых работ и ГИА.
- Разработка рабочих программ на 2024-2025 уч.г.

Июль / Август

Консультации:

- Подготовка методических материалов (портфолио).

Критерии эффективности наставнической деятельности:

- удовлетворенность наставляемого, в том числе собственной профессиональной деятельностью;
- заинтересованность и включенность наставляемого;
- профессиональный рост, развитие работника и пр. (результативность выполнения задач наставляемым);
- повышение уровня позитивного отношения к работе;
- применяемость наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни.

Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества:

К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, относятся:

- положение о наставничестве;
- приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;
- индивидуальный план (программа) работы наставника с наставляемым лицом;
- отчеты о деятельности наставника и наставляемого лица;
- программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества (анкетирование);
- соглашение между наставником и наставляемым;
- протоколы заседаний педагогического и методического советов (объединений), либо других государственно-общественных органов образовательной организации, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- личные заявления наставников и наставляемых лиц.