

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя
общеобразовательная школа с. Мосты муниципального района Пестравский Самарской
области**

Согласовано
Заместитель директора по М Р
Любаева И.В.
«31» августа 2023 г.

Утверждено
Директор ГБОУ СОШ с. Мосты
Смирнова Ю.А.
«31» августа 2023 г.

**Программа наставничества
«Учитель – учитель»
на 2023/2024 учебный год**

Срок реализации программы - 2023-2024 гг.

Пояснительная записка

Поддержка учителей, испытывающих трудности, связанные с появлением симптомов профессионального выгорания, а также вновь прибывших специалистов в образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики. Проблема становится особенно актуальной в связи с реализацией новых поколений ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Портрет педагогического сообщества нашей школы представлен 13 педагогическими работниками, причем 69% имеют стаж работы более 20 лет и 23% работника со стажем до 1-5 20 лет. И только один педагог имеет стаж работы 4 года. Если судить о возрасте, то самая большая доля педагогов - 61% в возрасте от 50 до 65 лет и старше .

Старение педагогических кадров все-таки происходит быстрее, чем приток молодых специалистов, поэтому на первый план выдвигается проблема удержания педагогов в профессии, в том числе грамотным методическим сопровождением.

Обоснование актуальности программы наставничества:

Вести уроки, готовиться к ним, проверять тетради, договариваться с родителями, решать конфликты у детей, заполнять отчеты, обучаться постоянным изменениям в цифровых технологиях – это колоссальный труд. Учитель несет большую эмоциональную нагрузку и моральную ответственность, учитель играет роль воспитателя, наставника, психолога, примера для подражания. Недостаточная техническая оснащенность школы, социально-психологические проблемы, связанные с падением престижа педагогической профессии способствуют повышению эмоционального фона учителя. Российские ученые находят подтверждение тому, что с увеличением педагогического стажа работы снижаются показатели психического и физического здоровья, чаще появляются признаки

эмоционального выгорания.

1.1. Цель и задачи программы наставничества

Цели и задачи программы наставничества взаимосвязаны с результатами реализации программы для успешной и личной самореализации наставляемой.

Цель программы наставничества:

- ✓ обеспечить успешное закрепление учителя с выраженной усталостью, с симптомами профессионального выгорания, повысить профессиональный потенциал и уровень педагога, создать комфортную профессиональную среду в образовательных организациях, способствующую реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.

Задачи:

- создание условий для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.
- оказание помощи педагогу с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.
- снять синдром профессионального выгорания педагога;

1.2. Формы и методы реализации программы

Основными инструментами программы являются:

- ✓ анкетирование;
- ✓ тестирование;
- ✓ регулярные консультации и встречи наставника и наставляемого;
- ✓ проведение тренингов и семинаров, направленных на преодоление профессионального выгорания;
- ✓ участие в тематических педсоветах, семинарах, мастер-классах, очных и дистанционных мероприятиях.
- ✓ посещение и взаимопосещение уроков;

1.3. Этапы реализации программы

Программа предусматривает три основных этапа:

Адаптация: знакомство наставника и наставляемого, определение потребностей и целей, составление индивидуальной программы.

Основная фаза: реализация разработанной программы, включая практические занятия, консультирование, индивидуальные и групповые сессии, совместные проекты.

Итоговая оценка: подведение итогов, рефлексия, обсуждение достигнутых результатов, предоставление рекомендаций для дальнейшего развития.

Каждый этап предполагает активные методы работы, позволяющие повысить квалификацию и устраниить негативные последствия стресса.

Нужно понимать, что эффективной работы по наставничеству будет в случае:

- ✓ взаимной заинтересованности наставника и наставляемого;
- ✓ административного контроля за процессом наставничества;
- ✓ тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества.

1.4. Ожидаемые результаты:

- ✓ повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- ✓ усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- ✓ повышение уровня образовательной подготовки и комфорtnости психологического климата в школе;
- ✓ создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;

1.5. Принципы реализации программы наставничества «учитель -учитель»

Реализация Программы наставничества строится на следующих принципах:

- принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;
- принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;
- принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие

и самоутверждение личности;

- принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- принцип компетентности – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;
- принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации Программы наставничества;
- принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;
- принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);
- принцип добровольности – участие в Программе наставничества наставников и наставляемых с обоюдного согласия;
- принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

Срок реализации программы: один год (по необходимости возможно продление реализации программы)

Режим программы наставничества – очный

1.4. Участники программы и их функции.

Участник	Функции
Наставник	Организует процесс, проводит консультации, разрабатывает планы работы, контролирует выполнение заданий, способствует обучению современных методик.
Наставляемый	Изучает современные методики, осваивает новые подходы, повышает профессиональный уровень, активно участвует в мероприятиях программы.

Куратор

Координирует деятельность наставников и наставляемых, следит за выполнением плана, организует мероприятия, собирает обратную связь.

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 наставляемым план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- ✓ изучать деловые и нравственные качества педагога, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- ✓ контролировать и оценивать самостоятельное проведение педагог учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- ✓ давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- ✓ оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и технологиями качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- ✓ периодически докладывать куратору программы о промежуточных результатах работы.

Требования, предъявляемые к наставляемому:

- ✓ изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, 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.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ
НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «учитель- учитель»

Сведения	о педагоге	о педагоге - наставнике
Фамилия, имя, отчество	Шипко Любовь Николаевна	Любаева Ирина Викторовна
Образование	Средне- специальное (педагогическое)	Высшее
Какое учебное заведение окончил	Джамбульское педагогическое училище им. Абая, 1983 г.	Самарский государственный педагогический университет
Педагогическ ий стаж	42 года	13 лет
Место работы	ГБОУ СОШ с. Мосты Пестравского района Самарской области	ГБОУ СОШ с. Мосты Пестравского района Самарской области
Должность	учитель изобразительного искусства	учитель начальных классов
Предмет	изобразительное искусство, (труд) технология, кукольный театр «Петрушка»	русский язык, литературное чтение, математика, окружающий мир,
Учебная нагрузка	18,5 час	21,5 час
Класс	1-8	2 класс
Классное руководст во	нет	Классное руководство во 2 классе
Квалификационн ая категория	без категории	высшая

Цель работы:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ повышение эффективности педагогического труда; ➤ освоение современных образовательных методик и технологий; ➤ формирование компетенции в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ); ➤ овладение современными методами воспитания и оздоровления учащихся; ➤ предупреждение риска профессионального выгорания.
Задачи:	<p>✓ оказание методической помощи в формировании необходимых навыков, позволяющих качественно осуществлять свою деятельность: владение методами диагностики обучающихся, умение планировать уроки, организовывать учебную деятельность учащихся, владеть современными технологиями и инструментами образования;</p> <p>✓ создание условий для развития способностей применять новые подходы и технологии в практике преподавания, формирование умения адаптироваться к различным условиям и ситуациям, возникающим в процессе работы с детьми;.</p> <p>✓ развивать новейшие педагогические технологии и приемы, применение инновационных методик в образовательном процессе, стимулирование интереса к внедрению новшеств и экспериментальной деятельности.</p>
Содержание деятельности:	<p>✓ диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей;</p> <p>✓ посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений;</p> <p>✓ планирование и анализ педагогической деятельности;</p> <p>✓ привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы;</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ демонстрация опыта успешной деятельности; ✓ организация мониторинга деятельности наставляемого.
Ожидаемые результаты:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ положительная динамика результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых образовательной организацией; ✓ выявление развития у обучающихся способности к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, участие в конкурсах, фестивалях, соревнованиях; ✓ личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивного использования новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, результатов экспериментальной и инновационной деятельности; ✓ активное участие в работе методических объединений, профессиональных сообществ педагогических работников организации, мастер-классах, семинарах, конкурсах профессионального мастерства; ✓ избавление от симптомов профессионального выгорания, ощущает снижение эмоционального истощения, усталости и апатии, восстанавливает интерес к педагогической деятельности, демонстрирует устойчивое чувство удовлетворенности работой и повышает уровень психологической устойчивости к стрессовым факторам профессиональной среды.

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

№ п\п	Содержание работы	Срок исполнения	Формы работы и методы взаимодействия	Результаты выполнения
1.	Первая встреча с наставником: определение совместных целей и задач	сентябрь	анкетирование	диагностика профессиональных компетенций
2	Инструктаж в работе с документооборотом: по заполнению электронных журналов, журналов внеурочной деятельности ,протоколов модуля «МСОКО», оформлению отчётности.	сентябрь	консультация	справка о заполнении ЭЖ, протоколы «МСОКО»
3	Проведение тестирования на определение уровня психического выгорания	сентябрь	диагностика	экспресс -диагностика эмоционального выгорания у педагога
4.	Семинар по современному уроку: введение в структуру и организацию современного урока.	октябрь	семинар	выбор форм, методов, приемов работы.
5.	Первые посещения уроков наставника: начало наблюдательной практики.	октябрь	встреча взаимопосещение уроков	выбор форм, методов, приемов работы., пополнение методической копилки.
6.	Консультация по	октябрь	консультация	применение ЭОР

	использованию цифровых технологий: знакомство с электронными ресурсами			
7.	Прохождения курсов повышения квалификации	в ходе реализации программы	ЦОС	
8.	Участие в заседании методического объединения: обмен опытом и знакомство с лучшими практиками.	ноябрь	встреча методическое объединение	выступление
9.	Методический семинар «Современные образовательные технологии»	декабрь	встреча методический семинар	выбор форм, методов, приемов работы.
10.	Посещение и разбор уроков коллеги: взаимопомощь и получение обратной связи.	в ходе реализации программы	взаимопосещение уроков	выбор форм, методов, приемов работы. Пополнение методической копилки.
11.	Подготовка к выступлению на педсовете: отбор тематических публикаций и докладов.	декабрь-январь	собеседование	выступление
12.	Продолжение самостоятельной работы: регулярное посещение уроков наставника и запись наблюдений.	в ходе реализации программы	взаимопосещение уроков	выбор форм, методов, приемов работы. Пополнение методической копилки
13.	Оформление портфолио: структуризация всех	январь	собеседование	круглый стол «Особенности

	материалов и результатов работы.			формирования портфолио», накопление и систематизация материала
14	Участие в предметной недели начальной школы.	по плану работы школы	открытые уроки взаимопосещение уроков	выбор форм, методов, приемов работы, пополнение методической копилки.
15.	Опыт презентации на педсовете: публичное выступление с анализом прошедшего периода.	февраль	педагогический совет	выступление
16.	Проведение открытого урока: помощь в подготовке и анализе проведенного урока.	февраль-март	открытые уроки взаимопосещение уроков	самоанализ урока.
17.	Создание собственного методического продукта: разработка пособия или упражнения.	март	консультации	технологическая карта
18	Подготовка мастер-классов	март	консультации	выступление
19	Освоение новейших цифровых платформ	в ходе реализации программы	собеседование консультации	в процессе работы
20.	Применение интерактивных досок и онлайн-ресурсов	в ходе реализации программы	собеседование консультации	в процессе работы
21.	Активное распространение опыта: участие в	в ходе реализации программы	собеседование консультации	в процессе работы

	профессиональных конференциях и семинарах.			
22	Поддержка после завершения программы	после завершения программы	беседы, консультации, встречи, наблюдения	в процессе работы

