

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ТЮМЕНИ**  
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 22**

«Рассмотрено»  
на заседании МО  
Меркушова Л.В.  
Протокол № 1  
от \_\_\_\_\_ 2021 г.

«Согласовано»  
Заместитель директора  
Сунцова С.А.  
от \_\_\_\_\_ 2021 г.

«Утверждаю»  
Директор  
МАОУ СОШ № 22  
Максимова О.А.  
от \_\_\_\_\_ 2021 г.

**Программа наставничества**  
**(«учитель – учитель»)**

**Составитель:**  
Меркушова Лариса Владимировна  
учитель истории и обществознания  
МАОУ СОШ №22

**2021-2022 учебный год**

**Тюмень 2021**

## **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. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики МАОУ СОШ № 22

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи сведением профессионального стандарта педагога и новых ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, 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 педагогической деятельности.

Решению стратегических задач кадровой политики МАОУ СОШ № 22 будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации и карьерному росту. В системе наставничества должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного 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 молодого педагога (далее Наставляемого лица) 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 призвана помочь организовать деятельность наставников с молодыми педагогами на уровне общеобразовательной организации. Срок реализации программы: 1 год

**Целью наставничества является** успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

### **Основными задачами наставничества являются:**

- 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.

### **Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям).
4. Помощь молодому учителю в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями. 8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.

### **Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:**

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др.).

### **Деятельность наставника**

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

### **Принципы наставничества**

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

### **Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.**

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.

### **Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:**

1. повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

2. рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
3. качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, с которыми работает Наставляемое лицо;
4. сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
5. рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

### Планируемые мероприятия реализации программы наставничества

месяц	Виды\формы мероприятий	Содержание работы	участники
<b>Сентябрь</b>		<p>1. Проведение собеседования с наставниками</p> <p>1. Обучение наставников. Закреплении наставнических пар</p> <p>2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых:</p>	<p>Заместитель директора по УВР</p> <p>Ответственный за организацию наставничества</p>
	<p>Практико - ориентированный семинар: Нормативно-правовая база в работе учителя</p>	<p>Нормативно – правовая база МАОУ СОШ № 22 (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов.</p> <p>- Изучение инструкций: Как вести текущую документацию, работа с методической литературой.</p> <p>Выполнение единых требований к организации учебно-воспитательного процесса.</p>	<p>Ответственный за организацию наставничества</p>
	<p>Консультации:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.</li> <li>- Работа с УМК. Методической литературой.</li> <li>- Структура урока. Конспект урока.</li> <li>- Методы оценки уровня усвоения программы обучающимися.</li> <li>- Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.</li> <li>- Профессиональные дефициты молодого педагога.</li> <li>- Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС.</li> <li>- Технологическая карта урока.</li> <li>- Рабочая программа воспитательной работы МАОУ СОШ № 22. План воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).</li> </ul>	<p>Наставники</p> <p>Наставляемые</p> <p>Ответственный за организацию наставничества</p>
	<p>Практическое занятие:</p>	<p>Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности: составление рабочей программы по</p>	<p>Наставники</p> <p>Наставляемые</p>

		<p>предмету; - составление рабочей программы</p> <p>работа с учебно- методической литературой;</p> <p>-Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.</p> <p>-Разработка технологической карты урока</p>	
<b>Октябрь</b>	Практика - ориентированный семинар «Как говорить с подростками»	<p>Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей.</p> <p>Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности.</p>	<p>Ответственный за организацию наставничества</p>
	Консультации:	<p>Взаимодействие учителя –предметника с классным руководителем по вопросам организации учебно-воспитательного процесса в классе, индивидуальной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний.</p> <p>- Реализация плана воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).</p> <p>- Участие молодого педагога в работе профессиональных сообществ.</p> <p>- Формирование и развитие универсальных учебных действий на основе использования современных образовательных технологий, активных формы и методы обучения.</p> <p>- Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению учебных затруднений.</p> <p>- По текущим проблемам реализации рабочих программ.</p>	<p>Наставники</p> <p>Наставляемые</p> <p>Ответственный за организацию наставничества</p>
<b>Ноябрь</b>	Практика - ориентированный семинар «Требования к современному уроку в условиях ФГОС»	Отработка структура урока в условиях реализации ФГОС.	<p>Ответственный за организацию наставничества</p>
	Консультации	<p>- Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.</p> <p>- Дифференцированное обучение.</p> <p>-Критериальная оценка знаний обучающихся.</p>	<p>Наставники</p> <p>Наставляемые</p> <p>Ответственный за организацию наставничества</p>
<b>Декабрь</b>	Мастер – класс учителей – наставников "Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС".	<p>- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника, учителей – стажистов.</p> <p>- Посещение уроков молодого педагога.</p>	<p>Наставники</p> <p>Наставляемые</p> <p>Ответственный за организацию наставничества</p>
	Открытые уроки молодых учителей	Методическая разработка: «Мой первый урок».	<p>Наставники</p> <p>Наставляемые,</p> <p>Ответственный</p>

			за организацию наставничества, учителя СОШ № 22
<b>Январь</b>	Консультации:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Корректировка календарно – тематического планирования рабочих программ;</li> <li>- Эффективность реализации плана воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).</li> <li>- «Здоровье сберегающие технологии».</li> <li>- Качественная рефлексия урока.</li> </ul>	Наставники Наставляемые
Февраль	Практика - ориентированный семинар «Психологические проблемы повышения эффективности педагогического взаимодействия учителя и ученика».	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Личностно –ориентированное обучение.</li> <li>Дифференциация образования</li> <li>- психологические особенности подросткового возраста</li> </ul>	Ответственный за организацию наставничества, психолог школы
	Консультации:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «Проектная деятельность ученика».</li> <li>- Виды уроков.</li> <li>-Участие молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства.</li> </ul>	Ответственный за организацию наставничества
<b>Март</b>	Практикум:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.</li> <li>- Открытое занятие молодого специалиста.</li> <li>-Тематические мастер – классы учителей</li> <li>- наставников.</li> </ul>	Наставники Наставляемые, Ответственный за организацию наставничества, учителя СОШ № 22
	Консультации:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Текущим проблемы организации УВР учителя.</li> <li>- Корректировка рабочих программ.</li> <li>- «Факторы, которые влияют на качество учебно-воспитательного процесса»;</li> </ul>	Наставники Наставляемые
Апрель	Практика - ориентированный семинар	«Подготовка к годовым контрольным работам: составление итоговых тестов для проверки»	Ответственный за организацию наставничества
	Практикум:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.</li> <li>- Открытое занятие молодого специалиста.</li> <li>-Тематические мастер – классы учителей</li> <li>- наставников.</li> </ul>	Наставники Наставляемые, Ответственный за организацию наставничества, учителя СОШ № 22
май	Практикум:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Итоговый мониторинг по образовательным областям. Изучение итогов мониторинга и их обсуждение.</li> <li>-Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2021-2022</li> </ul>	Наставники Наставляемые

		учебный год. Обсуждение итогов и рекомендаций. -Мониторинг результатов деятельности программы наставничества (анкетирование)	
	Консультации	Разработка рабочих программ на 2022-2023уч.г.	Наставники Наставляемые Ответственный за организацию наставничества