

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