

Администрация города Улан – Удэ
Комитет по образованию
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 46»



Утверждаю
директор МАОУ СОШ № 46
Ринчиндоржиева Е. И.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

разработана заместителем
директора школы по учебно-
воспитательной работе
Кузнецовой Л.И.

2022 год

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящая программа наставничества Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 46» разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребёнка» национального проекта «Образование».

Создание программы 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.

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.

Некоторые 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.

Профессиональная помощь необходима не только начинающим педагогам и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям, но и педагогам-стажистам, имеющим определённые затруднения в освоении современных технологий, стремящимся к освоению более сложных методик и участию в инновационных проектах. Молодым и вновь прибывшим специалистам нужно помочь адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, оказывать методическую помощь в работе, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит. Эффективной стратегией будет комплексная поддержка одарённых детей, а также учащихся, показывающих стабильно низкие результаты и учащихся с ОВЗ.

Решить эти стратегические задачи поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность, подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределённость, изменчивость, сложность, информационная насыщенность, раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.

Целью внедрения программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределённости, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 7 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов школы.

Задачи программы наставничества школы:

- разработка и реализация программы наставничества;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества, в формате непрерывного образования;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе,
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- создание устойчивой системы работы с одарёнными учащимися на основе современных научных методик и технологий обучения, воспитания и развития;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Нормативные основы целевой модели наставничества

Нормативные правовые акты международного уровня

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559- L
- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы". Нормативные правовые акты Российской Федерации.
- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях" .
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».

Нормативные правовые акты МАОУ СОШ № 46

- Устав Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 46»;
- Программа развития МАОУ СОШ № 46;
- Образовательная программа МАОУ СОШ № 46;
- Отчет о результатах самообследования деятельности муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №46»;
- Положение о педагогическом совете;
- Положение о методическом совете;
- Приказы по школе.

Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества

- высокий уровень включенности специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии;
- улучшение психологического климата в школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- рост мотивации к учёбе и саморазвитию учащихся;
- снижение показателей неуспеваемости учащихся;
- формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- участие в образовательных проектах с использованием инновационных технологий;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров; снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;
- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологических, организационных и социальных.

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;
- мотивация к учебе;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных программ;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик педагогов.

В программе используются следующие понятия и термины

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Особая роль наставника в

процессе формирования личности состоит в том, что в основе Программы наставничества лежат принципы доверия, диалога и 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. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся». Программа наставничества позволит получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), что очень важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

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

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться индивидуальным образовательным маршрутом.

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основными формами наставничества данной программы является «учитель-учитель», «учитель-ученик», «ученик-ученик». Данные формы предполагают взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку, взаимодействие с педагогами, стремящимися к освоению более сложных методик, взаимодействие учителя с одарёнными учащимися, неуспевающими и учащимися с ОВЗ, а также взаимодействие учащихся с высокой мотивацией, лидеров с неуспевающими учащимися.

Учитель-учитель (педагог-педагог)

-«*опытный учитель (педагог) – молодой специалист*» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

-«*лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы*» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

-«*педагог-новатор – консервативный педагог*» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

-«*опытный предметник – неопытный предметник*» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.)

Учитель-ученик

-«*учитель – неуспевающий ученик*»-классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в

школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, родителями;

-«*учитель – пассивный ученик*»- психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.

-«*учитель – одаренный ученик*» -психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель- предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал;

-«*учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид*» -педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, родителями.

Ученик-ученик

- «*успевающий – неуспевающий*» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

- «*лидер – пассивный*» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

-«*равный – равному*» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным, взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, тьюторство, медиация, проектная.

Так, например, наставляемые встречаются будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно. Чтобы пройти аттестацию, наставляемые могут выбрать себе тьютора для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью, и они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основные участники программы и их функции:

Наставляемый – это участник Программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставляемыми могут быть:

- 1) молодые специалисты, имеющие малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающие трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями;
- 2) специалисты, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы, которым необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации;
- 3) опытные специалисты, стремящиеся овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

- 4) педагоги-стажисты, имеющие определённые затруднения в освоении современных технологий, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- 5) учащиеся, демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- 6) обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья;
- 7) ученики, попавшие в трудную жизненную ситуацию; имеющих проблемы с поведением; не принимающих участие в жизни школы, отстранённых от коллектива

Наставник – это участник Программы, который имеет успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого, способен осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин, создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого, вновь прибывшего специалиста, учащихся.

Наставниками могут быть:

- 1) педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- 2) обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- 3) родители обучающихся – активные участники родительских или управляющих советов;
- 4) выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
- 5) сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- 6) успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- 7) ветераны педагогического труда.

Механизм управления программой

Взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Взаимодействие между участниками: «педагог- стажист – опытный педагог, владеющий инновационными технологиями».

Взаимодействие между участниками: «учитель- ученик».

Взаимодействие между участниками: «ученик-ученик»

Основными **принципами** работы наставников с наставляемыми являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

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 молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов,

служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его

поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью

молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к наставляемому:

-изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты,

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 и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с наставляемыми: беседы; собеседования; индивидуальные теоретические занятия; индивидуальные практические занятия; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, проектах; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

● администрация школы;

● наставники - участники программы;

● педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является заместитель директора по УВР.

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контроль и оценку работы наставляемых, наставников и всей программы в целом осуществляет заместитель директора по УВР в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль проводится 1 раз в четверть по итогам составленного наставниками и наставляемыми отчёта по форме, как один из рассматриваемых вопросов, на совещании при директоре.

Итоговый контроль проводится на итоговом педагогическом совете за истёкший год.

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «учитель – учитель»

Работа с молодым и вновь прибывшим педагогом

№	содержание работы	формы и методы	ожидаемые результаты	ответственные
август				
1	Час общения «Расскажи о себе»	беседа	знакомство с молодым и вновь прибывшим специалистом	администрация
2	«Добро пожаловать в нашу школу»	презентация	формальное принятие групповых норм профессиональной педагогической деятельности, традиций конкретного педагогического коллектива	администрация руководитель ШМУ, руководители МО,
3	Знакомство молодых и вновь прибывших специалистов с традициями школы, Правилами внутреннего распорядка, Уставом школы Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов школы	презентация, беседа	знание традиций школы, внутришкольной нормативно-правовой документации, Закона об Образовании, документов Министерства образования	директор
4	Собеседование с молодыми и вновь прибывшими специалистами. Проведение дидактических микроисследований.	собеседование, анкетирование	определение мотивов профессиональной деятельности и их оценка. Определение границ и ресурсов профессиональной компетенции	руководитель ШМУ, руководители МО, психолог
сентябрь				

1	Выбор наставника		индивидуальная помощь в овладении педагогической профессией, корректировка профессиональных умений	зам. директора по УВР, руководитель ШМУ, руководители МО
2	Изучение нормативно-правовой документации по правам и льготам молодых специалистов	индивидуальная беседа	знание нормативно-правовой документации по правам и льготам	председатель профкома
3	Ознакомление с требованиями оформления школьной документации	индивидуальная беседа	знание требований оформления школьной документации	зам. директора по УВР, руководитель ШМУ, руководители МО, наставники
4	«Учебный план – рабочая программа - тематическое планирование. Требования к оформлению и ведению школьной документации»	индивидуальные консультации	знание требований и содержания программ, умение отбирать учебный материал, готовность к самостоятельной работе с документами	руководитель ШМУ, руководители МО, наставники

октябрь

1	«Постановка целей урока, отбор содержания, методов обучения. Целесообразность использования последовательности методов и приемов на уроке. Формы организации познавательной деятельности учащихся»	лекция, практическое занятие	постепенное формирование индивидуального тезауруса, освоенных и применяемых методических приемов	руководитель ШМУ, наставники
2	Разработка рабочих программ и планов воспитательной работы	практикум	умение составлять рабочую программу, план по воспитательной работе	зам. директора по УВР, зам. директора по ВР, руководители МО, наставники
3	«Как работать с тетрадями и дневниками учащихся. Выполнение единых требований к оформлению и проверке тетрадей»	практическое занятие	умение работать с тетрадями, дневниками учащихся, знание орфографического режима, умение	руководитель ШМУ, руководители МО, наставники

			исправлять ошибки	
4	Час психолога «Как быстрее адаптироваться в школе»	практическое занятие	успешность вхождения учителя в новый коллектив, умение решать межличностные проблемы, поставить себя в позицию равноправного члена коллектива, результативность психологического контакта с учениками и их родителями.	психолог
5	Методическая неделя «Опытные учителя - молодому и вновь прибывшему учителю»	консультации, посещение и анализ уроков	рефлексивное осмысление конструктивных (неконструктивных) способов ведения уроков и общения с обучающимися и коллегами	администрация, руководитель ШМУ, руководители МО, наставники
ноябрь				
1	«Проектировочная деятельность классного руководителя и планирование воспитательной работы»	консультация	освоение на практике концептуальных основ воспитания, формирование профессионального мастерства воспитателя.	зам. директора по ВР, наставники
2	«Методика проведения внеклассных мероприятий»	семинар-практикум	умение конструировать и проводить факультативные курсы, внеклассные мероприятия	зам. директора по ВР, наставники
декабрь				
1	Учитель и проблемы дисциплины	изучение методической литературы, обмен опытом	знание различных подходов к интерпретации феномена дисциплины на уроке, правильности организации деятельности учащихся, владение приемами удержания внимания, создания	руководитель ШМУ, наставники, учителя - предметники, психолог

			на уроке рабочей атмосферы	
2	«Современный урок: структура и конструирование»	консультация	знание структуры современного урока, основных требований к уроку, умение конструировать урок	заместители по УВР, наставники
3	«Анализ урока. Виды анализа». Посещение уроков наставником и структурный анализ урока	семинар-практикум	знание видов анализа, умение анализировать урок, развитие рефлексивных навыков	педагог-наставник
январь				
1	«Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся»	семинар-практикум	знание структуры современного урока, основных требований к уроку, умение конструировать урок	заместители директора по УВР, наставники
2	«Оценивание знаний обучающихся: теория, психология, практика»	лекция	преодоление склонности к идентификации и иллюзиям	руководитель ШМУ, наставники, учителя - предметники, психолог
3	«Использование современных образовательных технологий в учебном процессе»	мастер-класс	знакомство с современными образовательными технологиями в учебном процессе	педагог-наставник
февраль				
1	Посещение уроков молодых и вновь прибывших специалистов	уроки	овладение методикой проведения урока	заместители директора по УВР, наставники
2	«Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов уроков»	практикум	правильная ориентация в потоке методической информации при создании своего учебно-методического комплекса	заместители директора по УВР, наставники

3	Мой первый открытый урок	открытые уроки, самоанализ урока, анализ урока	понимание и принятие задачи с оценкой ресурсов для ее достижения, соотнесение собственных выводов с выводами сторонних наблюдателей	администрация, руководитель ШМУ, руководители МО, наставники
март				
1	«Организация индивидуальной работы с учащимися» (посещение уроков молодых и вновь прибывших учителей, самоанализ уроков)	практическое занятие	знание различных подходов к деятельности с учащимися, разных форм работы с учащимися	заместители директора по УВР, наставники
2	«Ученический коллектив – основа воспитания»	лекция	формирование умения составлять психолого-педагогическую характеристику классного коллектива	руководитель ШМУ, наставники, психолог
3	Решение педагогических ситуаций	практическое занятие	умение решать педагогические ситуации	руководитель ШМУ, наставники, психолог
4	Час психолога. Практикум по решению педагогических ситуаций «Проблемы дисциплины на уроках»	практическое занятие	умение решать проблемы дисциплины	психолог
апрель				
1	«Содержание, формы и методы работы педагога с родителями»	практикум	формирование умения работать с родителями	заместитель директора по ВР, наставники
2	«Мы молоды, мы талантливы» Бенефис молодого учителя. Аукцион педагогических идей и методическая выставка достижений молодого учителя	фестиваль педагогического мастерства	мотивация достижения профессионального результата, формирование профессионально-личностной позиции	администрация, руководитель ШМУ, руководители МО, наставники
3	Самоанализ педагогической	анкетирование	развитие рефлексивных	руководитель ШМУ,

	деятельности. Выявление затруднений в работе молодого и вновь прибывшего учителя		навыков	наставники
--	--	--	---------	------------

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «учитель – учитель»

Работа с учителем, имеющим профессиональный дефицит

№	содержание	срок	ответственный
1	Диагностика профессиональных затруднений (профессиональных дефицитов): самоанализ и самооценка и внешняя оценка. Анкетирование, развернутые беседы в рамках заседаний методических объединений по вопросу определения профессиональных затруднений	сентябрь	руководители МО, педагог-психолог
2	Самоанализ результатов диагностики, разработка индивидуального плана профессионального развития Составление педагогом плана по устранению своих профессиональных дефицитов	сентябрь	педагоги
3	Назначение наставников	по необходимости	заместитель и директора по УВР
4	Повышение квалификации учителей через: - корпоративное обучение; - КПК; - участие в оценочных процедурах; - самообразование. Оформление заявки на курсы повышения квалификации по вопросам анализа и использования результатов оценки качества образования	в течение года по необходимости	педагоги заместитель и директора по УВР
5	Освоение современных психолого-педагогических технологий, основанных на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде	в течение года	учителя
6	Формирование универсальных учебных действий	в течение года	учителя
7	Освоение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу	в течение года	учителя
8	Формирование умения разрабатывать индивидуальные образовательные маршруты и индивидуальные программы развития обучающихся	в течение года	учителя
9	Индивидуальные консультации	в течение года	заместитель и директора

			по УВР
10.	Консультирование учителей, разработка рекомендаций, памяток	в течение года	заместитель и директора, руководители МО
11.	Посещение уроков своих коллег Мастер – класс в рамках открытых уроков	в течение года	педагоги
12.	Коррекция своей профессиональной деятельности Представление педагогами результатов проделанной работы с выявленными дефицитами на школьном методическом объединении. Обсуждение и разработка общего плана устранения дефицитов, актуальных для большинства педагогов методического объединения	ноябрь	педагоги
13.	Представление руководителями школьных методических объединений разработанных планов устранения дефицитов на педагогическом совете.	декабрь	руководители МО
14.	Обсуждение методологии проведения комплексного анализа результатов процедур оценки качества образования и ГИА на педсоветах, заседаниях школьных методических объединений по качеству образования	в течение года	заместитель и директора, руководители МО
15.	Участие педагогических работников в вебинарах, семинарах, заседаниях районных методических объединений и т.д. по организации подготовки к проведению оценочных процедур и ГИА, обучающих мероприятий по подготовке экспертов	в течение года	заместитель и директора, руководители МО
16.	Участие в проведении проверки работ: участников ВПР, школьного этапа ВсОШ	Постоянно в соответствии с графиком проведения ВсОШ, ВПР, МДР и т.д. участников муниципальных диагностических работ, репетиционного сочинения (изложения) на уровне ОО (практика)	заместитель и директора

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «учитель – ученик»

Работа с одарёнными детьми

№	задачи	содержание деятельности	исполнитель	срок
1.	создать эффективную и постоянно действующую систему выявления одарённости в школе	1. создание банка данных об одарённых детях в школе; 2. изучение способностей и возможностей педагогов управлять процессом развития одарённых учащихся; 3. подбор диагностического материала для изучения способностей учащихся; 4. создание творческой группы по проблеме работы с одарёнными учащимися; 5. формирование творческой группы по изменению содержания учебных планов и программ в соответствии с индивидуальными возможностями школьников; 6. проектирование организационно-педагогических структур и форм учебно-воспитательного процесса; 7. разработка процедуры оценки показателей характеристик одарённых детей; 8. формирование проблемно-поисковых творческих микрогрупп для нахождения оптимальных путей	администрация школы психолог психолог заместители директора по УВР заместители директора по УВР творческая группа творческая группа администрация	сентябрь октябрь октябрь ноябрь сентябрь октябрь ноябрь ноябрь

		развития способностей учащихся		
2.	осуществлять методическое обеспечение процесса развития одарённости	1.разработка практических рекомендаций по составлению программ индивидуального развития одарённых детей; 2. составление программ индивидуального развития одарённых детей; 3.подбор учебных программ для углублённого изучения предметов, факультативов; 4.разработка практических рекомендаций по организации системно – деятельностного подхода в работе с одарёнными учащимися; 5. формирование банка ППО по работе с одарёнными учащимися; 6. использование передового опыта в работе с одарёнными детьми в практике работы учителей; 7. пополнение методической библиотеки изданиями по работе с одарёнными детьми.	творческая группа ноябрь творческая группа ноябрь заместители директора по УВР декабрь творческая группа декабрь администрация в течение года учителя в течение года библиотекарь в течение года	
3.	способствовать повышению научно-теоретических знаний педагогов.	1. организация работы постоянно-действующего семинара для учителей, работающих с одарёнными детьми: -«Понятие одарённости в педагогике и психологии»; -«Специфика работы учителя с одарёнными учащимися»; -«Особенности содержания учебных программ для одарённых детей»; -«Контроль за организацией познавательной	заместители директора по УВР	в течение года

		деятельности одарённых учащихся»; -«Роль семьи в выявлении и развитии одарённых детей» и др.		
4.	способствовать углублению и расширению знаний педагогов в области преподаваемых предметов.	1. организация курсовой подготовки педагогических кадров, работающих с одарёнными детьми; 2. проведение практических семинаров по дополнительному образованию учителей на заседаниях методических объединений; 3. проведение межпредметных заседаний методических объединений по проблемам развития одарённых детей; 4. расширение границ проблемного подхода к обучению, широкое внедрение в практику методов творческого применения знаний и способов деятельности (поисковые, исследовательские, дискуссии, эвристические беседы), интегрированных уроков;	заместители директора по УВР методический совет методический совет педагоги	в течение года в течение года в течение года в течение года
5.	пропагандировать и распространять передовой педагогический опыт по работе с одарёнными учащимися	1. проведение научно-практической конференции: «Проблемы детской одарённости: опыт и перспективы».	методический совет	в течение года
6.	способствовать получению дополнительного образования одарёнными учащимися	1. организация обучения учащихся: -в МАН; -через факультативы; -через элективные курсы; -через кружки; -через студии; 2. организация индивидуально-групповых занятий для «сильных» учащихся; 3. создание общества интеллектуалов;	заместители директора по УВР, учителя учителя заместители директора по	в течение года в течение года

		4.организация участия в независимом тестировании с целью получения объективной оценки качества знаний	УВР	ноябрь в течение года
7.	обеспечить условия для самореализации интеллектуальных и творческих способностей учащихся	1.максимальная реализация интеллектуальных и творческих способностей одарённых учащихся в городской и республиканской олимпиадах; 2.проведение школьной научно-практической конференции учащихся; 3. организация участия учащихся в городской, республиканской научно - практических конференциях; 4. организация участия учащихся в познавательных интеллектуальных играх «Медвежонок», «Кенгуру», Британский бульдог», «Золотое руно» и других; 5. организация участия учащихся в фестивалях детского творчества, выставках детского творчества юных дарований; 6. приобщение талантливых детей к самостоятельной интеллектуальной исследовательской деятельности через школьное НОУ; 7.организация школьного конкурса «Ученик года», участие в городском и республиканском конкурсе «Ученик года»	руководители МО, учителя-предметники заместители директора по УВР, НОУ заместители директора по УВР, НОУ руководители МО заместители директора по УВР руководители МО, заместители директора по УВР, ВР заместители директора по УВР, руководители МО заместители директора по УВР, ВР	в течение года февраль в течение года в течение года в течение года в течение года март
8.	способствовать организации системно-деятельностного подхода в работе с одарёнными учащимися.	1.изучение, анализ, экспертиза школьных программ по работе с одарёнными учащимися; 2.организация тематического контроля: - «Система работы с одарёнными учащимися»;	заместители деректора по УВР заместители директора по УВР	май в течение года

		-«Развитие общеучебных умений и навыков учащихся»; -«Управление познавательной деятельностью одарённых детей»		
	осуществлять контроль за качеством учебно-методического обеспечения работы с одарёнными учащимися.	1.экспертиза программ углублённого изучения предметов; 2. экспертиза программ факультативов, индивидуально-групповых занятий для работы с одарёнными учащимися; 3. уточнение процедуры и системы отслеживания уровня и темпов развития учащихся	ЦМРО ЦМРО заместители директора по УВР	апрель – май апрель - май

Работа с учащимися с низкой мотивацией

№ п/ п	содержание работы	технологии	ответственные	сроки
1.	формирование банка данных учащихся школы, составляющих группу риска	анализ фактической ситуации	заместитель директора по УВР	май-август
2.	составление списков учащихся, заполнение диагностических карт и педагогических характеристик на учащихся	анализ результатов психологических материалов с целью коррекции работы	классный руководитель	август-сентябрь
3.	формирование банка данных о семьях учащихся группы риска	сбор информации от классных руководителей	классный руководитель	август-сентябрь
4.	проведение заседаний МО совместно с администрацией школы по вопросу создания условий успешности обучения учащихся данной категории	отбор информации, ее систематизация	председатели МО	в течение учебного года
5.	организация системы дополнительных занятий	расписание дополнительных занятий	заместитель директора по УВР	в течение учебного года
6.	организация досуга учащихся в каникулы	план классного руководителя	заместитель директора по воспитатель-	в течение учебного года

			ной работе	
7.	систематизация работы классных руководителей по контролю за обучением учащихся, имеющих низкую успеваемость	анализ планов работы классных руководителей	заместитель директора по УВР	1 – я четверть учебного года
8.	контроль администрации за посещаемостью учащимися уроков, мероприятий в рамках классно-урочной системы образования	анализ школьной документации, плана работы классных руководителей по данному направлению	заместитель директора УВР,	в течение учебного года
9.	индивидуальные беседы с учащимися, классными руководителями и учителями-предметниками по выявлению затруднений, препятствующих усвоению учебного материала	- собеседование; -тематический контроль	заместитель директора по УВР	по мере необходимости в течение учебного года
10.	обеспечение дифференцированного подхода при организации контроля усвоения знаний учащимися по отдельным темам	персональный контроль	заместитель директора по УВР	в течение учебного года
11.	контроль за системой работы учителя по ведению рабочих и контрольных тетрадей, их проверкой и отработкой допущенных ошибок	- анализ тетради индивидуального развития; - собеседование	руководители МО	в течение учебного года
12.	контроль за работой классных руководителей и учителей-предметников с дневниками учащихся по вопросу своевременного доведения до сведения родителей результатов обучения учащихся	- собеседование; -персональный контроль	заместитель директора по УВР	в течение учебного года
13.	организация заседаний МО с целью выявления проблем неуспеваемости учащихся «группы риска» и определение перспектив работы с ними	информация	руководители МО	по плану зам. директора
14.	посещение уроков учителей-предметников администрацией и членами методических объединений для изучения работы учителя на уроке со слабыми учениками	посещение уроков с последующим их анализом	заместитель директора по УВР руководители МО	по плану администрации и руководители МО
15.	контроль за наполняемостью отметок и отработкой	-посещение уроков;	заместитель директора по	в течение учебного

	материала, а также неудовлетворительных отметок по итогам контрольных работ и текущего материала неуспевающих учащихся	-работа со школьной документацией; - собеседование	УВР	года
16.	обобщение опыта работы с учащимися, имеющими низкую учебную мотивацию с целью его распространения в рамках школы	посещение уроков, аналитические материалы	заместитель директора по УВР	в течение учебного года
17.	подготовка рекомендаций для учителей и классных руководителей по работе со слабыми учащимися	тест-программа	заместитель директора по УВР	сентябрь
18	наличие на каждого неуспевающего ученика тетради индивидуальных занятий		учителя-предметники	в течение учебного года
19.	контроль за объемом домашних заданий по всем предметам с целью предупреждения утомляемости учащихся	- анкетирование; - собеседование; -анализ документации	заместитель директора по УВР руководител и МО	
20.	контроль преподавания отдельных предметов с целью выявления причин перегрузки учащихся и выработка рекомендаций по коррекции работы	- анализ; -анкетирование учащихся; -посещение уроков; - консультации	заместитель директора по УВР	в течение учебного года
21.	обеспечение учащихся алгоритмом: выполнения письменных заданий, как индивидуальных, так и общих классных видов работ; работы с книгой по заданию учителя;устного ответа	анализ фактической ситуации	учителя-предметники	в течение учебного года
22.	обеспечение возможности выполнения домашних заданий в рамках индивидуальных заданий	анализ, отбор информации, практическая направленность в работе	учителя-предметники	в течение учебного года
23.	обеспечение учащихся учебными принадлежностями, необходимыми для работы на уроке (через библиотеку, возможности учебных кабинетов)	практическая работа, собеседование	учителя-предметники, библиотекарь	в течение учебного года
24.	организация отдыха учащихся в	анализ плана	заместитель	в каникулы

	каникулярное время	работы классного руководителя	директора по ВР классный руководитель	
25.	привлечение учащихся к участию в общешкольных и общеклассных мероприятиях	собеседование с классными руководителями	классный руководитель, социальный педагог	в течение учебного года
26.	оказание помощи учащимся в организации дальнейшего обучения и профориентации	- консультации; - собеседования	классный руководитель	в течение учебного года
27.	организация тематических классных собраний по проблемам: - психологические и возрастные особенности учащихся; - общение с учащимися с учетом индивидуальной психологии детей; - ответственность родителей за воспитание и обучение детей	анализ работы классных руководителей	классный руководитель	в течение года
28.	выявление уровня психологического комфорта в ученическом коллективе слабоуспевающих детей	психологические методики; - собеседование	классный руководитель	1-я четверть учебного года
29.	организация работы по определению профессиональной ориентации учащихся данной группы	- собеседование; - консультации; - профориентационные методики	классный руководитель	в течение учебного года
30.	организация работы с родителями по устранению причин неуспеваемости и прогулов учащихся	- собеседование; - анкетирование и его анализ	классный руководитель	I-II четверти учебного года
31.	подготовка и проведение малых педсоветов с приглашением родителей неуспевающих учащихся по мере необходимости	- собеседование; - консультации	заместитель директора по УВР	в течение учебного года
32.	отработка тематики бесед с родителями по воспитанию детей	- собеседование; - консультации	классный руководитель	сентябрь-октябрь
33.	привлечение родительских комитетов (школы, класса) к сотрудничеству с педагогическим коллективом школы по разрешению проблемы воспитания детей	- анализ работы родительского комитета; - собеседования	классный руководитель, председатель родительского комитета	в течение учебного года

Работа с учащимися с ОВЗ

№	содержание работы	ответственные	срок
1.	Сбор и составление банка данных на детей с ОВЗ, обучающихся в школе, на дому или на семейном, дистанционном обучении	заместитель директора по УВР классный руководитель	август, сентябрь
2.	Оформление пакета документов, регламентирующих процесс обучения детей с ОВЗ	заместитель директора по УВР классный руководитель	сентябрь
3.	Изучение и анализ жилищно-бытовых условий семей, имеющих детей с ОВЗ	заместитель директора по СР	сентябрь
4.	Диагностика развития, сформированности УУД, ЗУН обучающихся с ОВЗ	психолог учителя	сентябрь
5.	Организация обучения школьников с ОВЗ	учителя	сентябрь-май
6.	Коррекционно-развивающая работа с обучающимися с ОВЗ по результатам	психолог, диагностики по запросу родителей	в течение учебного года
7.	Консультирование родителей по вопросам воспитания и обучения детей с ОВЗ	психолог социальный педагог, учителя	в течение учебного года
8.	Получение заключения от ПМПК, МСЭ с рекомендациями по сопровождению детей с ОВЗ	родители классный руководитель	в течение учебного года
9.	Оценка эффективности коррекционных мероприятий и результатов сопровождения	психолог социальный педагог учителя	май

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ученик – ученик»

№	содержание работы	срок	ответственный
1.	Проведение самодиагностики на предмет определения приоритетных направлений развития Запись в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития	сентябрь	классный руководитель
2.	Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/	сентябрь	заместители директора по УВР

	устный опрос и др.)		
3.	Проведение диагностической/развивающей беседы с наставником для уточнения зон развития	сентябрь	наставник
4.	Встречи с наставниками, обучение Разработка мер по преодолению трудностей в учебе, развитии личностных	октябрь	заместители директора по УВР
5.	Формирование наставнических пар/групп	ноябрь	заместители директора по УВР
6.	Ознакомление с основной и дополнительной литературой, тематическими интернетресурсами по направлению, которое вызывает затруднения	в течение реализации программы	наставляемый
7.	Демонстрация успешного опыта наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр. и внедрение его в свою систему	в процессе реализации программы	наставник
8.	Формирование правил поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности	в течение года	наставник
9.	Знакомство с успешным опытом учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др Реализация индивидуальных планов наставников и наставляемых	в течение года в течение года	наставник
10.	Подготовка наставляемых к мероприятиям, конкурсам, олимпиадам Участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта	в течение года	наставник
11.	Выступление с докладом об ученическом проекте на встречи по интересам с лидером-наставником	в течение года	наставляемый
12.	Формирование понимания эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, знакомство со способами их профилактики и урегулирования	в течение года	классный руководитель
13.	Проведение мероприятий, направленных	в течение года	классный

	на профессиональное самоопределение		руководитель
14.	Помощь в обучении, социализации, адаптации	в течение года	наставник
15.	Участие в социально-значимых проектах	в течение года	наставляемый
16.	Подведение итогов работы пар/групп за учебный год Формирование пар, групп.	май	заместители директора по УВР