ЗАТО СЕВЕРСК
Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение

**«СЕВЕРСКИЙ
ФИЗИКО-МАТЕМАТИЧЕСКИЙ ЛИЦЕЙ»**

пр. Коммунистический 56, тел.: (38-242)52-20-70
e-mail: SFML2003@rambler.ru

ПРИКАЗ

№ 354 от 01.09 2022 г.

**Об организации наставничества
в МАОУ СФМЛ в 2022-2023 учебном году**

В целях повышения профессионального мастерства педагогов МАОУ «СФМЛ» в рамках реализации плана методической работы МАОУ СФМЛ по организации наставничества (формат «учитель-учитель»)

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Утвердить программу организации наставничества в МАОУ СФМЛ (формат «учитель-учитель» на 2022-2023 учебный год (Приложение 1).
2. Назначить кураторами реализации программы по наставничеству заместителя директора по УВР Золотарева Н.А, заместителя директора по МР Глушенкову А.В.
3. Назначить наставниками:

   - Прохоровскую Е.Ф., учителя русского языка и литературы (наставляемое лицо – Соболева Е.Г., учитель русского языка и литературы).

   - Глушенкову А.В., заместителя директора по МР, Чеканову Л.А., учителя информатики, Кулманакова С.И., учитель начальных классов, Казакову Е.Ю., учителя английского языка (наставляемые лица студенты ТГПУ целевого набора – Еремина Полина, (учитель начальной школы), Шаткин Станислав (учитель информатики), Радюк Глеб (учитель иностранного языка).

   - Глушенкову А.В., заместителя директора по ПВ, Мокину Я.К., педагога психолога (наставляемое лицо – студент-магистрант ТГПУ Салтыкова Валентина (педагог-психолог)).
4. Наставникам Глушенковой А.В., Чекановой Л.А., Кулманаковой С.И., Казаковой Е.Ю., Мокиной Я.К. организовать адресное методическое сопровождение наставляемых лиц в соответствии с Положением о программе наставничества в МАОУ СФМЛ (форма «учитель-учитель») и планом учебной педагогической практики ТГПУ (по предоставлению) на 2022-2023 учебный год.
5. Контроль исполнения приказа возложить на заместителя директора по МР Глушенкову А.В.

Директора МАОУ СФМЛ И.А. Дроздова

С приказом ознакомлены:

Фамилия	Имя	Отчество	Подпись	Дата
Глушенкова	Анжелика	Валерьевна		03.09 2022

Золотарева	Наталья	Анатольевна		05.05 2022
Чеканова	Людмила	Александровна		05.05 2022
Мокина	Яна	Константиновна		05.05 2022
Казакова	Елена	Юрьевна		05.05 2022
Прохоровская	Евгения	Федоровна		05.05 2022

Утверждаю:
директор МАОУ СФМЛ
_____ И.А. Дроздова
(Приказ №354 от 01.09 2021г.)

Программа наставничества (форма «учитель – учитель»)

2022-2023 учебный год

Составители:
Дроздова И.А., директор МАОУ СФМЛ
Глушенкова А.В.,
заместитель директора по УМР,
Прхоровская Е.Ф.,
учитель русского языка и литературы

Северск - 2022

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 СФМЛ.

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 СФМЛ 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 являются 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 получат 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.

Качественными измерителями эффективности реализации программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, с которыми работает Наставляемое лицо;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

Планируемые мероприятия реализации программы наставничества

Сентябрь

Инструктаж:

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

Беседа:

- Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.
- Работа с УМК. Методической литературой.
- Структура урока. Конспект урока.
- Методы оценки уровня усвоения программы обучающимися.
- Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.
- Профессиональные дефициты молодого педагога. Профессиональный запрос на КПК.

Консультации:

- Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС.
- Технологическая карта урока.
- Рабочая программа воспитательной работы МАОУ СФМЛ. План воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).
- Коллективный договор. Система стимулирующих выплат.

Практическое занятие:

- Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности:
  - составление рабочей программы по предмету;
  - составление рабочей программы ВУД, ДО;

- работа с учебно- методической литературой;
- работа в АИС «Сетевой город».

- Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.
- Разработка технологической карты урока.

Октябрь

Беседа

- Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности.
- Особенности организации УВР с обучающимися ОВЗ, детьми-инвалидами. Адаптированные рабочие образовательные программы.
- Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.
- Ознакомление учителя-наставника с конспектами урока, технологическими картами уроков и занятий ВУД. ДО (еженедельно).
- Лучшие традиции школы.
- Работа молодого педагога в ШМО.
- Определение темы по самообразования.

Консультации:

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

Практическое занятие:

- Занятие: Планирование внеурочных занятий;
- Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи;
- Практическое занятие: Требования к поурочному плану по предмету.
- Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока; Как работать с ученическими тетрадями (изучение инструкции, советы при проверке тетрадей);
- Участие в муниципальной программе наставничества.
- Посещение уроков молодого педагога.

Ноябрь

Беседа:

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

Консультации:

- Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.
- Участие молодого педагога в реализации инновационной деятельности МАОУ СФМЛ.
- Дифференцированное обучение.
- Критериальная оценка знаний обучающихся.

Практическое занятие:
- "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"
- Мастер – класс учителя – наставника "Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС".
- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника, учителей – стажистов.
- Посещение уроков молодого педагога.
- Этапы урока закрепления.
- Этап урока коррекции

Декабрь

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

Консультации:
- Корректировка календарно – тематического планирования рабочих программ;
- Эффективность реализация плана воспитательной работы классного руководителя (при наличие классного руководства).
- «Здоровьесберегающие технологии».
- Качественная рефлексия урока.

Практическое занятие:
- Подготовка к декаде молодого учителя.
- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.
- Методика составления диагностических работ по теме для одаренного ребёнка.
- Методика составления диагностических работ по теме для слабоуспевающего ребёнка.
- Этап урока целеполанания.
- Критериальное оценивание.
- Фрагменты уроков проведение комплексной рефлексии.

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

Январь

Консультации:
- Личностно –ориентированное обучение. Дифференциация образования.
- Олимпиадное движение школьников.
- Портфолио ученика.
- Особенности воспитания детей различных возрастных категорий.
- Деловая игра как один из методов обучения.

Практикум:
- «Декада молодого учителя».
- Посещение уроков.

- Формы индивидуальной, групповой и коллективной (фронтальной) деятельности учеников.
- Особенности воспитания детей различных возрастных категорий.
- Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда;
- Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»;

Февраль

Практикум:

- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.

Консультации:

- «Проектная деятельность учителя».
- Виды уроков.
- Участие молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства.
- Урок-проект.
- Разработка олимпиадных заданий. Цель: научить молодого специалиста грамотно составлять олимпиадные задания. Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.

Март

Консультации:

- Текущим проблемы организации УВП.
- Корректировка рабочих программ.
- «Факторы, которые влияют на качество учебно-воспитательного процесса»;
- Методы стимулирования и мотивации учебно-познавательной деятельности.
- Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала;

Практикум:

- Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.
- Открытое занятие молодого специалиста.
- Тематические мастер – классы.
- Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру);

Апрель

Практикум:

- «Мой первый шаг педагогической деятельности» (выступление молодого специалиста на ШМО по теме самообразования)
- Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций;

Май

Консультации:

Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности;

Круглый стол в кабинете директора:

«От молодого специалиста к успешному педагогу»:

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

Практикум:

- Итоговый мониторинг по образовательным областям. Изучение итогов мониторинга и их обсуждение.
- Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2022-2023 учебный год. Обсуждение итогов и рекомендаций.
- Мониторинг результатов деятельности программы наставничества (анкетирование).

Консультации:
Разработка рабочих программ на 2023-2024уч.г.

Самостоятельное обучение:

- Деловая игра как один из методов обучения.
- Методы взаимообучения.
- Метод «Лидер-ведомый».
- Урок-проект.
- Кейс-метод.
- Методы стимулирования и мотивации учебно-познавательной деятельности.
- Технологии дифференцированного обучения.
- Методы закрепления знаний. Методы контроля.

Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, относятся:

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

Список используемых источников:

1.Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145);

2. Методические рекомендации по внедрению (целевой модели) наставничества обучающихся осуществляющих образовательную деятельность общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145).

3.Кондратьева, И. Наставничество как стиль работы современного руководителя [Электронный ресурс] / И. Кондратьева // Образование личности. – Режим доступа: http://ol-urnal.ru/sites/default/files/ol-01-17.pdf. Дата обращения: 11.03.2020.