

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 106 Г. ЧЕЛЯБИНСКА»**

Грибоедова ул., 35, Челябинск г., 454071, тел. (351) 772-80-20, факс 772-84-84,

E-mail: [schoolchel106@bk.ru](mailto:schoolchel106@bk.ru) Сайт: <http://shkola106chel.ru/>

**«Утверждаю»:**

Директор МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска»



Е.А. Дудкина

15.12.2022 г.

(приказ № 794-о от 15.12.2022 г.)

**ПРОГРАММА  
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
«УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»**

в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении  
«Средняя общеобразовательная школа № 106 г. Челябинска»

Челябинск

**ПРОГРАММА  
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
«УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»**

**в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении  
«Средняя общеобразовательная школа № 106 г. Челябинска»**

**Пояснительная записка**

Программа целевой модели наставничества «Учитель-учитель» разработана в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», распоряжением приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 07.12.2022 № 02/2782 «Об утверждении Типового положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Челябинской области, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования», Положением о системе наставничества педагогических работников в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 106 г. Челябинска» (утверждено приказом МБОУ «СОШ № 106 г. Челябинска» № 793-о от 14.12.2022 г.) и нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Среди задач по реализации целевой модели наставничества можно отметить:

- Улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.
- Создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.
- Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности. Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение. Технология наставничества эффективна для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги.
- Проблемы молодого специалиста в новом коллективе.

- Проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

**Предмет наставничества:**

1. Личностные качества - лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство таймменеджмента.

2. Методическая грамотность - ведение учебно-методической документации, проектировании урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.

3. Социальная адаптация - психологические особенности обучающихся, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.



### Компоненты системы наставничества

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
<p>Наставничество - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека.</p> <p>Субъекты: -наставники и -наставляемые.</p>	<p>Работа - с социумом, наставниками, наставляемыми, родителями, коллективом организации</p>	<p>Технологии: - интерактивные технологии, -тренинговые технологии, -проектные технологии, -консультации, беседы, тренинги, семинары-практикумы, -информационные технологии</p>	<p>Мониторинг и оценка параметров программы: -организационного (эффективность системной планируемой деятельности), -научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами), -личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения)</p>

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации:

- ✓ Конституция Российской Федерации;
- ✓ Гражданский кодекс Российской Федерации;
- ✓ Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ✓ Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- ✓ Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- ✓ Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- ✓ Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденны распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- ✓ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

**Цель Программы:** разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношения наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого

специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Указанная цель предполагает решение ряда **задач**:

1. Содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;
2. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
4. Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
5. Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса: профессионального роста и профессионального выгорания.

#### **Планируемые результаты программы:**

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- ✓ Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.
- ✓ Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
- ✓ Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе.
- ✓ Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

#### **Оцениваемые результаты Программы**

- ✓ Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- ✓ Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- ✓ Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- ✓ Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- ✓ Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

#### **Показатели эффективности внедрения Программы наставничества**

1. В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;



- Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
  - Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
  - Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.
2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:
- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
  - уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
3. Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:
- Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
  - Нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности; - Повышение уровня самооценки наставляемого;
  - Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
  - Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

#### **Сроки и этапы реализации Программы**

I этап: Запуск программы, январь-февраль 2023 года.

II этап: Практическая реализация программы – март 2023 года - август 2026 года.

III этап: Завершение программы - август 2026 года.

#### **Участники Программы**

**Наставник.** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

**Наставник-консультант** — создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

**Наставник-предметник** - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

#### **Наставляемый:**

1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

2. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

3. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

### **Механизм реализации Программы**

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно, для максимальной эффективности - по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Работа с внешней средой - это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

- Информационное освещение (начальный этап - привлечение участников программы, промежуточные опорные точки - информирование партнеров о ходе программы, финальный этап - отчет о результатах и тиражирование успехов);

- Взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (фестивали, конференции, форумы);

- Привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями методических служб города или региона, образовательных учреждений, имеющих положительный опыт организации наставничества, ресурсно-методические центры города).

- Работа с внутренней средой - вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри организации:

- Взаимодействие с административной командой, педагогами для выбора куратора программы.

- Формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников.

- Взаимодействие с педагогами для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы.

- Взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

### **К условиям запуска Программы относятся:**

- Обеспечение нормативно-правовое оформление наставнической программы.

- Информирование коллектива о подготовке программы, собрать предварительные запросы педагогов.

- Сформировать команду и выбрать куратора, отвечающего за реализацию программы.

- Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты.

- Создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы. Основная задача заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Работа на данном этапе сфокусирована на внутреннем контуре. Для анализа собранных данных может потребоваться привлечение внешних



специалистов (психологов, методистов, представителей компаний, занимающихся тестированием навыков и составлением психологического портрета и т.д.). Формирование базы наставников. Главная задача - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

### **Требования к учителю-наставнику**

**Наставник (коуч)** — участник ПН, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставником может быть учитель различных предметных направлений (в зависимости от реализации конкретной ролевой модели и запроса наставляемого (клиента)), способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью.

Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

#### **Учитель-наставник обязан:**

- знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;
- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

#### **Требования к наставляемым**

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности лицея 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, заместителем директора по УВР и руководителем методического объединения, педагогами образовательной организации.

### Принципы реализации

**Реализация ПН строится на следующих принципах:**

- *принцип научности* – использование научно-обоснованных технологий;
- *принцип легитимности* – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации:
- *принцип гуманизации* – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;
- *принцип индивидуализации* – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- *принцип компетентности* — владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;
- *принцип комплексности* — согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПИ;
- *принцип лояльности* — уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;
- *принцип конфиденциальности* — неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);
- *принцип добровольности* — участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия (по выбору наставляемого);
- *принцип активности* — активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

## **ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

### **Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями и организация их работы**

Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрее адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

### **Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого**

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта наставляемого.

### **Выявление проблемных зон в работе наставляемого**

Наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.

### **Составление планов работы с наставляемыми**

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведенных уроков;
- оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведенных мероприятий;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;
- взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы и т.д.

### **Технология управления наставнической деятельностью**

Технология управления – вся совокупность управленческих решений и средств,



сознательно применяемых для достижения цели:

- Проектирование. Высококласные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.
- Диагностика – определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.
- Мониторинг — система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.
- Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:
  - обеспечение качества прохождения аттестации учителями;
  - участие педагогов в инновационной деятельности;
  - участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
  - диссеминация педагогического опыта.
- Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе лица, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

**Формы и методы работы с наставляемыми:** беседы; собеседования; 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; прохождение курсов.

### ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ

Пары или группы наставник-наставляемый(е) как правило создаются в ОУ на 1 год, но, в зависимости от задачи, которые решаются в ходе сотрудничества, продолжительность совместной деятельности может быть увеличена. Организация наставничества предполагает следующие этапы, сроки определены примерно:

№ п/п	Этапы	Сроки	Функции
1.	Подготовительный	Август – сентябрь	Управленческая, прогностическая.
2.	Организационный	Сентябрь – октябрь	Диагностическая, методическая
3.	Практический	Октябрь – май	Деятельностная, аналитическая
4.	Обобщающий	Май – июнь	Деятельностная, аналитическая, прогностическая

План реализации этапов включает:

Этап	Сроки реализации	Задачи	Содержание этапа (примерное)
Подготовительный	Август-сентябрь	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «учитель — учитель»; создание пакета локальных актов по реализации ПН; определение наставнических пар (групп); проведение постоянно действующего семинара для участников ПН «Правовые аспекты наставнической деятельности в системе «учитель — учитель»
Организационный	Сентябрь-октябрь	Выявление сильных и слабых сторон деятельности учителя; разработка основных направлений	Составление индивидуального плана развития под руководством наставника (коуча) (Приложение «Типовой план наставничества»), сбор информации для



		работы с наставляемыми	формирования плана работы (дорожной карты) наставника молодым специалистом, проведение ПДС «Образцы анализов контрольных работ», разработка памяток наставнику молодому специалисту
Практический	Октябрь-май	Реализация основных положений ПН	Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; взаимопосещение уроков, занятий внеурочной деятельности (далее — ВУД) и внеклассных мероприятий в наставнических парах (группах); анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий ВУД и внеклассных мероприятий, проведение «Педагогической мастерской» (мастер-классов) учителями-стажистами для молодых специалистов; проведение фестиваля-конкурса «2К: коуч + клиент», проведение анкетирования участников ПН по наставнической деятельности.
Обобщающий	Май-июнь	Подведение итогов работы по реализации ПН и анализ результативности деятельности педагога-наставляемого	изучение и обобщение опыта работы по реализации ПН; демонстрация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков ВУД); формирование банка методических материалов об опыте реализации ПН; диссеминация опыта по наставнической деятельности (через

			публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях и др.)
--	--	--	---



**ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ  
НАСТАВНИЧЕСТВА**

<i>Сроки</i>	<i>Содержание работы</i>	<i>Ответственные</i>
В течение года	<p>1. Осуществление ряда мероприятий по переходу на профессиональный стандарт</p> <p>2. Индивидуальное консультирование педагогов по научно-методическим вопросам и подготовке к конкурсам</p>	<p>Участники проблемной группы Коучи, координатор по профориентации</p>
Август	<p>1. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Закрепление наставников (кураторов) за молодыми специалистами// Что такое коучинг в школе?</li> <li>• Консультация «Нормативно-правовое и методическое обеспечение образовательной деятельности»</li> </ul> <p>2. Вводно-установочный семинар по вхождению в МД-тему 2022-2026 уч. года «Конвергенция». Особенности организации исследовательской деятельности года.</p>	<p>Зам. директора по НМР, координатор направления, орг. группа</p> <p>Зам. директора по УВР</p>
Сентябрь	<p>1. Запуск деятельности проекта «Развитие профессиональных компетенций молодых педагогов по открытым вопросам реализации ФГОС».</p> <p>2. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Мастер-класс «Приемы и методы работы с обучающимися с ОВЗ в начальной школе на уроках английского языка» (муниципальная сеть по сопровождению молодых специалистов);</li> <li>• Консультация «Планирование образовательной деятельности»</li> </ul> <p>3. Организация деятельности муниципальных наставников (по особому плану)</p> <p>4. Консультация по подготовке к участию вочной части конкурса «Лучшие практики наставничества»</p>	<p>Зам. директора по УВР, куратор направления</p> <p>Зам. директора по УВР, учителя, ответственные за проведение мероприятия Координатор направления Проблемная группа Зам. директора по УВР, координатор программы Зам. директора по УВР</p>

Октябрь	<p>1. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Семинар «Эффективные технологии и методики подготовки к ЕГЭ и ОГЭ по английскому языку» (муниципальная сеть по сопровождению молодых специалистов);</li> <li>• "Мотивация на учебный труд: проблемы, поиски, решения" - из опыта работы 1 класс</li> <li>• Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций</li> </ul> <p>2. Совещание по итогам проведения ВПР: «Формирование навыков смыслового чтения: успехи и проблемы»</p>	<p>Зам. директора по УВР, учителя, ответственные за проведение мероприятия</p> <p>Зам. директора по УВР</p>
Ноябрь	<p>1. Подготовка к Открытому конкурсу «2К: коуч + клиент»: разработка положения, информирование партнеров, составление графика мероприятий.</p> <p>2. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Митап для молодых учителей начальных классов «Технологии креативного мышления»;</li> <li>• Разработка рекомендаций по учету психологических и возрастных особенностей учащихся, с которыми работает молодой учитель.</li> </ul>	<p>Координатор направления, коучи</p> <p>Зам. директора по УВР, зав. предметными методическими объединениями</p>
Декабрь	<p>1. Промежуточный мониторинг выполнения Целевой среднесрочной программы развития МБОУ СОШ № 106 «Моделирование технологий развития одаренности на основе междисциплинарной организации образовательно-воспитательного процесса при реализации ФГОС II поколения»</p> <p>2. Проведение смотра-конкурса «2К: коуч + клиент»</p> <p>3. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:</p>	<p>Зам. директора по УВР</p> <p>Зам. директора по УВР, коучи Координатор направления Координатор направления,</p>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• «Пути и средства развития познавательной активности учащихся» (тренинг);</li> <li>• «Педагогический проект»</li> </ul>	педагоги-наставники
Январь	<p>1. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Семинар «Эффективные технологии по сопровождению обучающихся, способствующих развитию одаренности» (муниципальная сеть по сопровождению молодых специалистов);</li> <li>• Мастер-класс «Школьные праздники как одно из главных средств воспитания учащихся начальных классов»</li> </ul> <p>2. Консультирование педагогов по подготовке ими обучающихся к научно-практической конференции (НПК) по глобальной теме «Конвергенция»</p> <p>3. «Реализация программы коучинга в ОУ». Представление опыта работы на городском, областном уровне</p> <p>4. Анализ промежуточных результатов программы наставничества</p>	<p>Зам. директора по УВР, учителя, ответственные за проведение мероприятия</p> <p>Зам. директора по УВР, координатор направления</p> <p>Зам. директора по УВР</p> <p>Зам. директора по УВР, координатор направления, наставники</p>
Февраль	<p>1. В рамках деятельности стажировочной площадки «Межпредметный подход как один из приемов в образовательной деятельности»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Семинар «Межпредметный подход во внеклассной деятельности»</li> </ul> <p>2. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• «Контрольно-оценочная деятельность на учебном занятии» (лекция);</li> <li>• «Выбор оптимальных форм организации учебной деятельности обучающихся»(практикум).</li> </ul>	<p>Зам. директора по УВР, члены стажировочной площадки</p> <p>Координатор направления</p>
Март	<p>1. Консультация «О конвергентном подходе в образовании»</p> <p>2. Творческий отчет педагогов-наставников, имеющих нагрузку из внеаудиторных часов</p>	<p>Зам. директора по УВР</p> <p>Координатор направления, наставники</p>

	<p>3. В рамках деятельности стажировочной площадки «Межпредметный подход как один из приемов в образовательной деятельности»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Семинар «Межпредметный подход в урочной и внеурочной деятельности»</li> </ul>	Зам. директора по УВР, члены стажировочной площадки
Апрель	1. Практическое занятие по составлению программы по междисциплинарному обучению	Зам. директора по УВР
Май	<p>1. Самоанализ педагогической деятельности: консультация по заполнению мониторинга педагогической деятельности членов педагогического коллектива;</p> <p>2. Мониторинг внедрения комплексной программы методических объединений ОУ как аспекта развития корпоративной культуры;</p> <p>3. Подведение итогов и анализ деятельности стажировочной площадки «Развитие профессиональных компетенций молодых педагогов по открытым вопросам реализации ФГОС» (ИМЦ)</p> <p>4. Подведение итогов программы наставничества за 2021-2022 гг.</p>	<p>Зам. директора по УВР Руководители методических объединений</p> <p>Зам. директора по УВР, координатор направления</p> <p>Зам. директора по УВР, координатор направления</p>
Июнь	<p>1. Планирование работы наставников на учебный год</p> <p>2. Защита индивидуального педагогического проекта.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие в конкурсе лучших учителей как способ творческой реализации в профессиональной деятельности.</li> <li>• Подведение итогов. Анализ и планирование на следующий год.</li> </ul> <p>3. Круглый стол «Личные достижения молодого учителя» (подведение итогов работы за год, определение тем для занятий ШНУ)</p>	<p>Зам. директора по УВР, Координатор направления</p> <p>Зам. директора по УВР Коучи</p> <p>Координатор направления</p>