

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 12

**«Утверждаю»**



Директор МБОУ СОШ № 12

 Е.А.Блохина

Приказ № 334 от 31.08.2021г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**  
на 2021/2022 учебный год

**Составитель:**  
Никитина О.Ю.,  
заместитель директора по УВР

Срок реализации: 1 год

2021 год  
г. Урай

## Обоснование разработки Программы

МБОУ СОШ № 12 (далее – Учреждение) на 100% укомплектовано педагогическими кадрами. Общая численность педагогических работников - 69 человек. Из них 23 педагога (33%) имеют высшую и 21 педагог (30%) первую квалификационную категории. Высшее образование имеют 94% педагогов, среднее профессиональное - 6% педагогов, с базовым образованием 88% педагогов, прошедших переподготовку - 12% педагогов.

Учителей с педагогическим стажем до 5 лет в Учреждении 13 человек (19%). Педагогический стаж более 30 лет имеют 6 человек (9%). Педагогов в возрасте до 30 лет - 12 человек. Педагогов со стажем до 10 лет – 32 (46%), наблюдается ежегодное значительное омоложение коллектива и, как следствие, снижение методической компетентности, что отражается на качестве урока. 7% педагогов пенсионного возраста, молодых специалистов – 32 %. Средний возраст педагогов – 36 лет.

В Учреждении ежегодно действует Программа наставничества, функционирует методическая служба. Повышением квалификации педагогов занимаются методические объединения.

Среднее количество ставок на учителя в первой половине 2021 года составляло 1,96 ставки, что превышало среднее окружное значение. Работа педагогов с повышенной нагрузкой создавало проблему дефицита времени, нехватки ресурсов для саморазвития. Кроме того, наблюдался недостаточный уровень владения педагогами деятельностными технологиями. «Натаскивание» обучающихся на стандартные способы решения учебных задач приводило к снижению продуктивности учебной и практической деятельности, что неизбежно влекло снижение мотивации к обучению и увеличение случаев нарушения дисциплины обучающимися, снижение уровня школьного благополучия.

Наблюдался рост напряженности в отношениях педагогов и родителей обучающихся, недостаточный уровень их вовлеченности в образовательную деятельность. Однако, школа имеет достаточный социальный капитал: многие опытные педагоги обладают достаточно хорошим методическим уровнем, опытом участия и побед в конкурсах федерального, регионального и муниципального уровней, но профессионализм большинства педагогов направлен на удовлетворение потребностей родителей, поэтому не всегда совпадает с параметрами профессиональных конкурсов как одной из форм повышения профессионального мастерства педагогов.

**Цель реализации Программы:** создание системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров, обеспечивающих качественное проведение образовательной деятельности и повышение качества образования в Учреждении за счет:

- повышения педагогического и профессионального мастерства,
- овладения профессиональными компетенциями,
- совершенствования форм, методов и средств обучения,
- внедрения современных технологий обучения,
- обучения качественному самоанализу урока.

### Задачи:

1. Содействовать созданию системы непрерывного профессионального развития и роста профессиональной компетентности педагогических кадров, обеспечивающих повышение качества образования.
2. Обучить качественному самоанализу урока и внеурочного занятия.
3. Организовать практику взаимопосещения уроков/внеурочных занятий с целью взаимного анализа и корректировки организации образовательного процесса.

### **Методы сбора и обработки информации:**

- экспертная оценка результатов деятельности (внутренняя и внешняя);
- мониторинги;
- социологические опросы учащихся, педагогов и родителей;
- анализ результатов ВПР, ГИА, комплексно-обобщающих контролей, олимпиад, конкурсов.

### **Целевые показатели:**

- более 30% педагогов пройдут КПК по теме «Обучение качественному самоанализу урока/ внеурочного занятия»;
- 100% педагогов будут включены в систематическое взаимопосещение уроков/внеурочных занятий;
- повышение качества выполнения ВПР по русскому языку и математике на 5% к 30.09.2022;
- 100% сдача ГИА обучающимися 9-х классов;
- снижение средней педагогической нагрузки до объема не более 30 часов в неделю к 01.09.2022;
- повышение уровня удовлетворённости участников образовательных отношений качеством предоставляемых образовательных услуг и комфортностью образовательной среды на 3% к 01.06.2022;
- разработаны и реализуются Индивидуальные планы профессионального развития педагогов.

**Сроки реализации Программы:** 2021-2022 учебный год.

### **Основные меры/мероприятия по достижению цели**

- проведение диагностических процедур по выявлению актуального уровня профессиональных компетенций педагогов;
- анализ результатов диагностических процедур по выявлению актуального уровня профессиональных компетенций педагогов;
- организация методической поддержки и повышения квалификации педагогов с учетом профессиональных дефицитов;
- проведение мероприятий по обмену опытом, в том числе взаимного посещения уроков с последующим самоанализом и анализом.

### **Ожидаемые конечные результаты реализации Программы:**

- создание системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров с учетом профессиональных дефицитов;
- повышение качества проведения образовательной деятельности и качества образования в Учреждении;
- совершенствование форм, методов и средств обучения и внедрение современных технологий обучения.

**Исполнители Программы:** педагогический коллектив МБОУ СОШ № 12

### Дорожная карта реализации Программы

Задача	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные	Участники	Показатели реализации	Подтвержд. документы
Содействовать созданию системы непрерывного профессионального развития и роста профессиональной компетентности педагогических кадров, обеспечивающих повышение качества образования	1. Проведение мониторинга актуального уровня профессиональной компетентности учителей на сайте <a href="https://education.yandex.ru/uchitel/intensiv3/">https://education.yandex.ru/uchitel/intensiv3/</a>	До 06.09.2021	Зам. директора по УВР  Руководители ШМО	Педагогический коллектив Учреждения	Выявлены профессиональные дефициты педагогов	Аналитическая справка
	2. Создание наставнических пар/троек	До 02.09.2021	Зам. директора по УВР	Педагогический коллектив и наставляемые	Закрепление наставников за молодыми/вновь прибывшими педагогами	Приказ
	3. Разработка индивидуальных планов профессионального развития педагогов	До 01.10.2021	Зам. директора по УВР Руководители ШМО Педагогический коллектив	Педагогический коллектив Учреждения	Разработаны и реализуются индивидуальные планы профессионального развития педагогов	Аналитическая справка
	4. Организация участия педагогов в курсах повышения квалификации с учетом выявленных профессиональных дефицитов и по направлению обучения качественному самоанализу урока/ внеурочного занятия	В течение учебного года	Директор Зам. директора по УВР	Педагогический коллектив Учреждения	Повышение квалификации педагогов с учетом профессиональных дефицитов	Аналитическая справка
	5. Участие в процедуре независимой оценки предметных и методических компетенций методистов и учителей (на ФИСОКО) в 2021-2022 учебном году	В течение учебного года	Директор Зам. директора по УВР	Заместители директора Педагоги	Не менее 5 % методистов/ педагогов с высоким уровнем профессиональной компетентности	Результаты регионального мониторинга
	6. Взаимопосещение уроков	В течение учебного года	Зам. директора по УВР	Педагогический коллектив	Наличие не менее 5 анализов	Аналитическая справка

		года	Методисты Педагоги- наставники	Учреждения	посещенных уроков каждым педагогом	
	7. Организация и проведение методических семинаров по теме «Качественный урок»	В течение учебного года	Зам. директора по УВР Руководители ШМО	Педагогический коллектив Учреждения	Повышение уровня удовлетворённости участников образовательных отношений качеством предоставляемых образовательных услуг и комфортностью образовательной среды на 3% к 01.06.2022	Аналитическая справка
	8. Совершенствование системы наставничества и мер стимулирования молодых специалистов	В течение учебного года	Зам. директора по УВР Руководители ШМО	Педагоги-наставники и наставляемые	Успешная адаптация молодых/ вновь прибывших педагогов	Отчёты наставников по итогам работы
	9. Вовлечение молодых/ вновь прибывших специалистов в участие в конкурсах профессионального мастерства	В течение учебного года	Зам. директора по УВР Педагоги-наставники	Молодые/ вновь прибывшие педагоги	Победы/призовые места в конкурсах профессионального мастерства	Отражение результатов на сайте школы
	10. Вовлечение опытных педагогов-наставников в обобщение и представление опыта	В течение учебного года	Зам. директора по УВР	Педагоги-наставники	Выступление на конференциях. День открытых дверей	Отражение результатов на сайте школы
	12. Мониторинг результативности качества образовательного процесса (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ)	В течение учебного года	Зам. директора по УВР	Обучающиеся Учреждения	Повышение качества ВПР по русскому языку и математике на 5% к 30.09.2022; 100% сдача ГИА обучающимися 9-х классов	Отражение результатов в Публичном докладе 2021-2022 уч. года

	13. Повторное проведение мониторинга актуального уровня профессиональной компетентности учителей на сайте <a href="https://education.yandex.ru/uchitel/intensiv3/">https://education.yandex.ru/uchitel/intensiv3/</a>	До 31.05.2022	Зам. директора по УВР  Руководители ШМО	Педагоги	Снижение уровня профессиональных дефицитов педагогов (не менее 5% по каждому направлению)	Аналитическая справка
	14. Стимулирование качественной работы наставников	Сентябрь 2022г	Директор	Педагоги-наставники	Результативность работы наставляемого	Отчёты наставников по итогам работы