

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ

«Средняя школа №158 «Грани»

(МАОУ СШ №158 «Грани»)



158
ШКОЛА
ГРАНИ
КРАСНОЯРСК

Юридический адрес: Россия, 660012, г. Красноярск, улица Складская зд. 32

Фактический адрес: Россия, 660012, г. Красноярск, улица Складская зд. 32

тел./факс: +7(391) 217-87-97, E-mail: school158.krsk@yandex.ru, официальный сайт: <http://school158.best>

ОКПО 47698628, ОГРН 1202400026234, ИНН/КПП 2464153963/246401001

«Согласовано»

Зам. директора по НМР

М.И.Порошина

«*М.И. Порошина*» октября 2022 г.



«Утверждаю»

Директор МАОУ СШ №158 «Грани»

А.А.Лазутин

2022 г.

ПРОГРАММА РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ
(«НАСТАВНИК-УЧИТЕЛЬ»)

2022/2023 уч. год

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя школа №158
«Грани»

Составители:

Порошина М.И., Ларионова Е.В. Рыженкова Е.А., Саплева И.В.,

Срок реализации: 2 года

2022 г.

Содержание программы

I. Пояснительная записка.....	3-6
1.1 Актуальность разработки программы наставничества	3-4
• Взаимосвязь с другими документами организации	4-5
• Цель и задачи программы наставничества.....	5
• Срок реализации программы.....	5-6
1.5 Применяемые формы наставничества и технологии.....	6.
II. Содержание программы.....	6
2.1 Основные участники программы и их функции.....	6-7
2.2 Механизм управления программой наставничества.....	7-10
III. Оценка результатов программы и ее эффективности.....	10-12
3.1 Организация контроля и оценки.....	10
3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества.....	12
IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год..	12-15
Приложения.....	15-17

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность программы наставничества

Вопрос создания, реализации и внедрения целевой модели наставничества, включающей программу работы с молодыми педагогами «Наставник-учитель», Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя школа №158 «Грани» обусловлен необходимостью взаимодействия между всех работников для достижения общих целей образовательной организации.

Современной школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, способный к осмысленному включению в инновационные процессы. Переход к смешанному формату обучения, использование дистанционных форм обучения, поставил для педагогического коллектива задачу, связанную с активным освоением интернет-технологий, проведением онлайн-встреч на различных интернет-платформах, отбор образовательных платформ для массового обучения. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. В связи с переходом на ФГОС изменились требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к деятельности учителя предъявляет и Профессиональный стандарт педагога. В современной образовательной организации одной из важнейших управленческих задач является организация работы не только по привлечению и закреплению молодых специалистов в сфере образования города Красноярска, но и задача повышения имиджа профессии учителя, оказание методической, консультационной и иной помощи молодым специалистам, гарантия возможности их профессионального становления. Управленческая задача реализации данной модели - позиционирование педагогическому сообществу опыта создания условий для становления молодого педагога, чья творческая самореализация происходит именно в педагогической деятельности (в данном случае, в условиях Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя школа №158 «Грани» города Красноярска).

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя,

воспитателя, 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 деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям, которым необходима помощь в новых условиях, знакомство. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном образовательном учреждении, а также систематическое оказание методической помощи в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы работы с молодыми специалистами, организация наставничества, способной в том числе и оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена личная потребность молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста в получении поддержки опытных педагогов-наставников, которые в свою очередь готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность, поддержать и стимулировать в новых условиях педагогическую деятельность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

• **Взаимосвязь с другими документами организации**

Рабочая программа наставничества «наставник-учитель» разработана на базе в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Представленная программа тесно связана с действующими документами школы: ООП НОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога (ИПК КК), сотрудничества по программам повышения квалификации с КГПУ им. В.П.Астафьева, КПК №1 им. М.Горького.

• **Цель и задачи программы наставничества**

Программа работы с молодыми педагогами («Наставник-учитель») Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя школа №158 «Грани» направлена на достижение следующей **цели**:

- формирование условий становления профессионально зрелого молодого педагога, осознающего собственные «дефициты» и профессиональные «запросы» в условиях системы непрерывного образования в условиях реализации максимально полного раскрытия потенциала личности молодого специалиста, что является необходимым условием для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, являющихся работниками Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя школа №158 «Грани».

Задачи:

- создание механизмов выявления и уточнения «дефицитов» и трудностей в работе молодых педагогов;
- адаптация молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы, а также с целью закрепления их в образовательной организации;
- создание условий для обмена опытом среди молодых специалистов;
- разработка способов тиражирования опыта молодых специалистов;
- создание системы тиражирования инноваций (эффективных форм, приёмов и методов, техник и технологий работы молодых специалистов в их педагогической деятельности) в условиях современных изменений системы образования;
- создание условий, способствующих стимулированию к саморазвитию и творческой самореализации;
- создание условий для продвижения и карьерного «роста» молодых специалистов в системе образования города Красноярска (с учетом потребностей системы образования города;
- мониторинг динамики развития профессиональной деятельности молодых педагогов на основании рефлексивного анализа и качества обучения школьников через

сформированную отчётную документацию и общественные формы экспертизы деятельности.

Планируемый результат:

- ускоренный процесс адаптации молодых специалистов в продуктивной педагогической деятельности;
 - выявление лидерских качеств молодых педагогов;
 - приобретение молодыми педагогами управленческих умений и навыков;
- Оценка результатов реализации программы и ее эффективности.

• Срок реализации программы

Данная Программа работы с молодыми педагогами («Наставник-учитель») Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя школа №158 «Грани» рассчитана на 2 года. Образовательная организация находится в условиях становления, поэтому срок реализации данной программы наставничества планируется на год, с учётом возможности её корректировки в изменившихся условиях.

Начало реализации программы наставничества с сентября 2022 г., срок окончания май 2024 года.

• Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «Наставник-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 5 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2022 – 2023 учебный год, подобраны, исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников, а также в связи с эпидемиологической ситуацией в последние годы.

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

Задачи	Средства и способы реализации	Результаты	Корректировка
Создание механизмов выявления и уточнения	Формирование заказа на разработку диагностического инструментария кафедре педагогики и психологии	Выявление готовности к выполнению функций наставника в образовательном учреждении и выявлению	Формирование пар «наставник - молодой педагог», определение набора

«дефицитов» и трудностей в работе молодых педагогов;	начального образования факультета начальных классов КГПУ им. В. П. Астафьева	профессиональных дефицитов учителей 1-ого года работы на основе разработанного диагностического инструментария	опций взаимодействия, составление плана взаимодействия
Адаптация молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы, а также с целью закрепления их в образовательной организации;	Использование выбранных опций взаимодействия на основе технологии Педагогической супервизии. Педагогический КВИЗ для молодых педагогов и наставников «Clever show	Овладение смыслами педагогической профессии, рефлексия профессиональных проб, овладение нормами ежедневного педагогического труда. Отбор форм, методов, средств и способов повышения квалификации молодых педагогических кадров с учётом уже имеющегося образования у начинающих специалистов, наличие жизненного и профессионального опыта, психологические и возрастные особенности, ожидания и запросы, в результате чего - успешная профессиональная адаптация (один из показателей обоснованности выбора профессии, способствующий развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации и трудовой деятельности).	Следует вычленить более оптимальные эффективные практики, менее энергоёмкие и ресурсно-затратные, произвести отбор и научное обоснование выбранных практик.

<p>Создание условий для обмена опытом среди молодых специалистов, разработка способов тиражирования опыта молодых специалистов.</p>	<p>Включение молодых педагогов в работу педагогических мастерских, творческих групп. Погружения. Выездные школы (погружение для молодых педагогов на базе ЗСДОЛ «Ласточка»). Рефлексивная площадка молодого педагога на базе факультета начальных классов КГУ им. В. П. Астафьева; Организация презентации защиты «Я-концепция» молодых специалистов образовательных учреждений;</p>	<p>Включение молодыми педагогами поведенческую парадигму своего уникального профессионального опыта. Формирование у молодого педагога педагогической позиции активного участника образовательного процесса, способного влиять на ход и развитие педагогической ситуации.</p>	<p>Обобщить и описать опыт, подготовить материалы к тиражированию.</p>
<p>Создание системы тиражирования инноваций (эффективных форм, приёмов и методов, техник и технологий работы молодых специалистов в их педагогической деятельности) в условиях современных изменений системы образования;</p>	<p>Организация психологического сопровождения молодых специалистов. Чат – БОТы. Участие молодых специалистов в деятельности педагогических мастерских, творческих групп - 100%. Участие молодых специалистов в школьной методической неделе – 90%. Участие молодых специалистов в городских мероприятиях – 90%</p>	<p>Обобщение и развитие опыта работы с различными категориями <i>Переосмысление актуальных проблем педагогической реальности, Разработка новых технологий для нужд школы</i> категориями детей,</p>	<p>Возникновение и актуальность важной задачи для педагогического коллектива МАОУ СШ №158 «Грани» задачи активного освоения интернет-технологий (проведение онлайн - встреч на различных интернет-платформах, отбор образовательных платформ для</p>

			массового обучения).
Создание условий для стимулирования к саморазвитию и творческой самореализации,	Разработка и составление индивидуальных образовательных программ развития профессиональных компетенций молодых педагогов. «Педагогические бои», организация постоянно-действующих дискуссионных площадок (групповое проектирование), «Трудности в работе молодого педагога».	Молодые специалисты отметили в качестве положительного результата проведенных городских мероприятий использование реальной педагогической практики последующей рефлексией. Положительный опыт участия учителя начальной школы в открытых уроках, сходство, «универсальность подходов» моделировании уроков. Тиражирование передового опыта, готовность молодых педагогов к переходу на уровень «продвинутого педагога».	Продолжить анализировать, обобщать и тиражировать инновационный опыт педагогической практики работы с молодыми педагогическими кадрами средствами печатных презентаций, публикаций, выступлений. (на августовских мероприятиях, круглых столах, педагогических советах и т.п). посредством публикации статей, интернет-технологий.
Создание условий для продвижения и карьерного «роста» молодых специалистов в МАОУ Гимназия №5, в системе	Представление – презентация личного опыта Организация и проведение практической части – площадки Профессионального конкурса «Педагогический дебют».	Включенность управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов (совместно с вузом – КГПУ им.В.П.Астафьева и педагогическим	Организации и проведения мастер-классов, круглых столов по данному направлению деятельности с учётом запросов

образования города Красноярска.		колледжем №1 им.М.Горького, проектирование и применение нового <i>типа отношений как резерва успешного управления профессиональным становлением личности педагога.</i> Рост активной социальной и профессиональной позиции до уровня педагога- методиста, уровня педагога- наставника.	педагогического сообщества – молодых учителей города Красноярска. (С учётом инновационных процессов, связанных с внедрением Профстандарта и ФГОС -4. Разработка необходимой нормативно – правовой базы, связанной с материальным поощрением и стимулированием продвижения молодых педагогов (педагога- методиста, педагога –наставника).

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, чтобы пройти аттестацию, педагоги могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью,

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.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемые (молодые специалисты):

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) Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 3 до 5 лет, испытывающий отдельные затруднения в организации учебного процесса, взаимодействии с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

3) Специалисты, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которым необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Наставник для молодого специалиста:

Куратор программы – руководитель подразделения, методического объединения учителей блока, к которому относится данный учитель.

Наставник для вновь прибывших специалистов:

Куратор программы - учитель, работающий в параллели с новым специалистом. Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие учителя сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться все остальные члены кафедры начального образования и другие члены педагогического коллектива школы.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **наставников:**

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и 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.

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1)

2.2. Механизм управления программой

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

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами 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, склонности, 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 молодому специалисту:

- 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 молодыми и новыми специалистами: 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.

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

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;
- педагог-психолог, социальный педагог.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контролируют и оценивают работу молодых педагогов, и наставников и всей программы в целом заместители директора по УВР, НМР и методисты ОО.

Оценка происходит в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль происходит 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 2), на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а также на совещании при директоре.

Итоговый контроль происходит на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа молодых специалистов. (Приложение 3).

3.2 Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</i> 		
1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»	1	
1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого	1	

<ul style="list-style-type: none"> Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации 		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству	2	
2.2 Количество наставников из числа педагогов	2	
2.3 Количество наставников из числа выпускников	0	
2.4 Количество наставников - сотрудников региональных предприятий	0	
2.5 Количество наставников - успешных предпринимателей/ общественных деятелей	0	
2.6 Количество наставников - сотрудников НКО/ участников региональных социальных проектов	0	
<ul style="list-style-type: none"> Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»: 		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества	22	
3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами	2	
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства	0	
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника	0	
<ul style="list-style-type: none"> Вклад организации в развитие региональной практики наставничества 		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях	5	
4.2 Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества	0	
4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества	3	
4.4 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.	0	

**IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД**

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые 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.

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);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Категория(и) участников	Ответственные	Ожидаемый результат
1	Изучение и систематизация документов и	Август	Учителя	Администрация, проектная группа	Изучение распоряжения Министерства

	материалов по проблеме наставничества				просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г.
2	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Август-сентябрь	Учителя	Администрация, руководители проектной группы	Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества
3	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы наставничества	Сентябрь, октябрь	Учителя, родители	Зам. по УР	Информирование педагогического коллектива образовательной организации о реализации программы наставничества. Информирование родителей о реализуемой программе наставничества на родительских собраниях. Размещение информации на сайте школы.
4	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	Октябрь	Учителя, ученики	Кураторы проектной группы	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и заинтересованных в наставничестве (внутри школы)
5	Обучение наставников	Ноябрь	Учителя	Куратор	Проведение методической учебы с наставниками по работе с наставляемыми
6	Организация комплекса встреч наставника с наставляемым	Декабрь Январь Февраль-апрель	Учителя, ученики	Наставники	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.

					Пробная встреча наставника и наставляемого. Регулярные встречи наставника и наставляемого: совместная работа наставника и наставляемого.
7	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Май	Учителя, ученики	Наставники	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки
8	Отчеты по итогам наставнической программы	Май - июнь		Администрация, кураторы	Проведение мониторинга личной удовлетворенности и участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
9	Мотивация и поощрение	Июнь	Учителя, ученики	Администрация, кураторы	Приказ о поощрении участников программы наставничества. Формирование благодарственных писем участникам. Размещение информации на сайте школы

(Приложение 1)

Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1	Планирование	<p>В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации программы.</p> <p>Сформировать базы наставников и наставляемых с соответствием с формуляром-образцом (привлечь родителей, классных руководителей, педагогов- психологов)</p>	Куратор программы Команда программы
2	Организация	Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет	Куратор Команда программы Классные руководители, социальный

		<p>документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков. Привлечь менторов, коучей для обучения наставников. Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах. При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах. Разработать памятку наставника.</p>	<p>педагог, психолог, родители</p>
3	Мотивация	<p>Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную). Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.</p>	<p>Куратор Педагог-психолог Классные руководители</p>
4	Координация	<p>В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.</p>	<p>Куратор Команда программы</p>
5	Анализ и контроль	<p>Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы. Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателями эффективности реализации программы. Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки. Организовать поощрение наставников. Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых. Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров</p>	<p>Куратор Команда программы Педагог-психолог Классные руководители</p>

(Приложение 2)

Отчётная форма по итогам четвертей учебного года

- 1) Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)
- 2) Мониторинг предметных результатов по итогам 1 четверти (2,3,4)
- 3) Общие сведения по итогам 1 четверти (2,3,4)
- 4) Информация о неуспевающих обучающихся
- 5) Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися:
- 6) Пропуски уроков
- 7) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам
- 8) Методические разработки, печатные работы
- 9) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях

(Приложение 3)

РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИППР, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

№	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Дата	Результат
1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности.	2022/23	
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров,	2022/23	

	курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.		
3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность.	2022/23	
4	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.	2022/23	
5	Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей.	2022/23	