«Согласовано» «Утверждаю»

Зам. директора

Директор МБОУ СОШ № 5

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.Б. Сморгон

\_\_\_\_\_\_\_Л.В. Шиверновская

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г.

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

на 2022/2023 учебный год

МБОУ СОШ № 5

Составители:

Сморгон С.Б., Попова А.Г., Сальникова Е.Б., Воробьёва В.В., Максимова С.П.

Срок реализации: 1 год

Содержание программы

I. Пояснительная записка…………………………………………………………………..

1.1 Актуальность разработки программы наставничества ………………………………..

•

Взаимосвязь с другими документами организации ……………………………………

•

Цель и задачи программы наставничества………………………………………………

•

Срок реализации программы……………………………………………………………..

1.5 Применяемые формы наставничества и технологии………………………………….

II.Содержание программы…………………………………………………………………

2.1 Основные участники программы и их функции………………………………………

2.2 Механизм управления программой наставничества…………………………………

III. Оценка результатов программы и ее эффективности……………………………

3.1 Организация контроля и оценки………………………………………………………

3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества…….

IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год..

Приложения………………………………………………………………………………

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

**Актуальность разработки программы наставничества**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу,как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

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. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества,

способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

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

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает молодой, малоопытный учитель.

**Взаимосвязь с другими документами организации.**

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ СОШ № 5 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 между обучающимися», Приказа Министерства образования и науки ПК №789-а от 23.07.2020 в рамках внедрения Региональной целевой модели наставничества для обеспечения целевых показателей и дорожной карты и в целях реализации в данной образовательной организации национального проекта «Образование».Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы: ООП НОО,ООО, СОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога (ИППР), электронным журналом.

**• Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества направлена на достижение следующей цели:

максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

**Задачи:**

• Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.

•Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

•Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.

•Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР и качества обучения школьников через сформированный отчёт электронного журнала.

•Оценить результаты программы и ее эффективность.

•**Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план МО учителей начальных классов и учителей английского языка составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под

сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2022 г., срок окончания 1.09.2023 года.

**•Применяемые формы наставничества и технологии**

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

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 и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуации в регионе и стране. Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

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 наставляемые могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

**II.СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**2.1 Основные участники программы и их функции**

Наставляемые:

1) Яхнев Никита Игоревич, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставник для вновь прибывших специалистов:

1) Заместитель директора Сморгон С.Б.

2) Учитель, работающий в параллели с новым специалистом- Попова А.Г.

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 ШМО иностранных языков и другие члены

педагогического коллектива школы.

2)Соколова Александра Владимировна, имеющая опыт работы –от 0-3 лет, испытывающая трудности с организацией учебного процесса, с родителями.

Наставник для вновь прибывших специалистов:

1) Заместитель директора Сморгон С.Б.

2) Учитель, работающий в параллели с новым специалистом- Сальникова Е.Б.. 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 ШМО начальных классов.

3)Шульгина Татьяна Андреевна, имеющая опыт работы –от 0-3 лет, испытывающая трудности с организацией учебного процесса, с родителями.

Наставник для вновь прибывших специалистов:

1) Заместитель директора Сморгон С.Б.

2) Учитель, работающий в параллели с новым специалистом- Воробьёва В.В. 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 ШМО русского языка и литературы.

4)Тарантина Катарина Витальевна, имеющая опыт работы –от 0-3 лет, испытывающая трудности с организацией учебного процесса, с родителями.

Наставник для вновь прибывших специалистов:

1) Учитель, работающий в параллели с новым специалистом- Сморгон С.Б. 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 ШМО русского языка и литературы.

2)Дударева Любовь Александровна, имеющая опыт работы –5 лет, показавшая в ходе диагностики оценки предметных и методических компетенций в 2022 году низкий уровень

Наставник для вновь прибывших специалистов:

1) Заместитель директора Сморгон С.Б.

2) Учитель, работающий в параллели с специалистом- Максимова С.П. 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 ШМО начальных классов.

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, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

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

-проводить необходимое обучение;

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

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

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

-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

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

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

Требования к 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;

**III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

**3.1 Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет руководитель ШМО учителей начальных классов и ШМО учителей английского языка.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля и итогового контроля.**

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

**Итоговый контроль** будет происходить 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 наставляемых реализации ИППР (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) |
| Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной  организации на работу наставников | | |
| 1.1 Количество подавших  «запрос на помощь наставника» |  |  |
| 1.2 Количество педагогов, подавших запрос  на работу в наставляемых парах в качестве  наставляемого |  |  |
| Формирование сообщества наставников по запросам представителей  образовательной организации | | |
| 2.1 Количество педагогов, прошедших  обучение по наставничеству |  |  |
| 2.2 Количество наставников из числа  педагогов |  |  |
| Результативность взаимодействия наставнических пар  по модели «учитель-учитель»: | | |
| 3.1 Количество педагогов, вошедших в  кадровый управленческий резерв в результате  осуществления наставничества |  |  |
| 3.2 Количество педагогов, подготовленные в  результате осуществления наставничества к  руководству проектами программы развития  образовательной организации, конкурсными  (в том числе грантовыми) проектами |  |  |
| 3.3 Количество педагогов, подготовленных  наставниками и участвующих в конкурсах  профессионального мастерства |  |  |
| 3.4 Количество педагогов, сменивших статус  с наставляемого на наставника |  |  |
| Вклад организации в развитие региональной практики наставничества | | |
| 4.1 Количество педагогических работников,  принявших участие в научно-практических  мероприятиях по вопросам наставничества в  других организациях |  |  |
| 4.2 Количество проведенных  образовательной организацией научно-  практических мероприятий по вопросам  наставничества |  |  |
| 4.3 Количество представленных практик  наставничества, прошедших положительную  профессионально-общественную экспертизу  на региональном, Всероссийском уровне. |  |  |

**IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД**

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работынаставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов впедагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усилениеуверенности 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.

**Дорожная карта внедрения модели наставничества УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование  мероприятия/виды  деятельности по его  подготовке и  организации | Сроки  проведения | Категория(и)  участников | Ответственные | Ожидаемый  результат |
| 1 | Изучение и  систематизация  документов и  материалов по  проблеме  наставничества | август | учителя | Администрация,  проектная группа | Изучение  распоряжения  Министерства  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.директора | 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 | Кураторы проектной группы | Проведение  мониторинга по  выявлению  предварительных  запросов от  потенциальных  наставляемых и о  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 | 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 | наставники | Анкетирование.  Форматы анкет  обратной связи для  промежуточной  оценки |
| 8 | Отчеты по итогам  наставнической  программы | Май - июнь |  | Администрация,  кураторы | Проведение  мониторинга личной  удовлетворенности  участием в  программе  наставничества.  Проведение  мониторинга  качества реализации  программы  наставничества.  Мониторинг и  оценка влияния  программ на всех  участников. |
| 9 | Мотивация и  поощрение | июнь | учителя | администрация | Приказ о поощрении  участников  программы  наставничества.  Формирование  благодарственных  писем участникам.  Размещение  информации на сайте школы |

(Приложение 1)

Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Функция  управления  программой  наставничества | Необходимые мероприятия | Кто реализует |
| 1 | Планирование | В рамках данной  Функции необходимо Куратор подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы.  Важно проинформировать коллектив (разработать  анкету для формирования запросов обучающихся);  поставить  наставничества, период времени реализации  программы;  результаты в количественном и качественном  выражении (примеры формулировок см. ранее).  Разработать  программы.  Сформировать базы наставников и наставляемых с  соответствии с формуляром-образцом (привлечь  родителей, классных руководителей, педагогов-  психологов) | куратор |
| 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;  необходимый пакет документов (тесты, кейсы,  оценочные листы). Создать группу оценщиков.  Привлечь менторов, коучей для обучения  наставников.  Предоставить методические материалы  взаимодействию в парах и группах.  При необходимости обеспечить психологическое  сопровождение для взаимодействия в парах и  группах.  Разработать памятку наставника. | Куратор и команда |
| 3 | Мотивация | 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. | Куратор  психолог  Классные  руководители |
| 4 | Координация | Врамках  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. | Куратор и команда |
| 5 | Анализ  контроль | Рекомендуется установить обратную связь от  наставников, наставляемых и куратора  программы.  Подвести итоги мониторинга влияния программы  на наставляемых; сравнить с установленными  показателя эффективности реализации программы.  Составление отчета о реализации программы  наставничества. Сделать анализ плюсов и  минусов.  корректировки.  Организовать поощрение наставников.  Сформировать долгосрочную базу наставников, в  том числе включая завершивших программу  наставляемых.  Создание информационно-презентационных  материалов для продвижения примера  успешной  наставничества через медиа, участников,  партнеров | Куратор и команда |

(Приложение 2)

Отчётная форма реализации программы наставничества УЧИТЕЛЬ по итогам 2022-2023 учебного года

1)Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)

2)Мониторинг предметных результатов по итогам четверти

3)Общие сведения по итогам четверти

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, методическихмероприятиях.

(Приложение 3)

РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИППР, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Деятельность педагога по реализации  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,  курсов повышения квалификации, круглых  столов, вебинаров, видеоконференций,  мастер-классов. | 2022/23 |  |
| 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 с учётом их индивидуальных возможностей | 2022/23 |  |