«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 началадействия программы | на дату подведенияитогов реализациипрограммы(промежуточных,итоговых) |
| Наличие мотивированных запросов от представителей образовательнойорганизации на работу наставников |
| 1.1 Количество подавших«запрос на помощь наставника» |  |  |
| 1.2 Количество педагогов, подавших запросна работу в наставляемых парах в качественаставляемого |  |  |
| Формирование сообщества наставников по запросам представителейобразовательной организации |
| 2.1 Количество педагогов, прошедшихобучение по наставничеству |  |  |
| 2.2 Количество наставников из числапедагогов |  |  |
| Результативность взаимодействия наставнических парпо модели «учитель-учитель»: |
| 3.1 Количество педагогов, вошедших вкадровый управленческий резерв в результатеосуществления наставничества |  |  |
| 3.2 Количество педагогов, подготовленные врезультате осуществления наставничества круководству проектами программы развитияобразовательной организации, конкурсными(в том числе грантовыми) проектами |  |  |
| 3.3 Количество педагогов, подготовленныхнаставниками и участвующих в конкурсахпрофессионального мастерства |  |  |
| 3.4 Количество педагогов, сменивших статусс наставляемого на наставника |  |  |
| Вклад организации в развитие региональной практики наставничества |
| 4.1 Количество педагогических работников,принявших участие в научно-практическихмероприятиях по вопросам наставничества вдругих организациях |  |  |
| 4.2 Количество проведенныхобразовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросамнаставничества |  |  |
| 4.3 Количество представленных практикнаставничества, прошедших положительнуюпрофессионально-общественную экспертизуна 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**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименованиемероприятия/видыдеятельности по егоподготовке иорганизации | Срокипроведения | Категория(и)участников | Ответственные | Ожидаемыйрезультат |
| 1 | Изучение исистематизациядокументов иматериалов попроблеменаставничества | август | учителя | Администрация,проектная группа | ИзучениераспоряженияМинистерствапросвещенияРоссийскойФедерации № Р-145от 25 декабря 2019 г. |
| 2 | Подготовканормативной базыреализациипрограммынаставничества | август-сентябрь | учителя | Администрация,Руководители проектной группы | Разработка иутверждение«дорожной карты»внедрения системынаставничества |
| 3 | Информированиеродителей,педагогов,обучающихся овозможностях ицелях программынаставничества | сентябрь-октябрь | учителя, родители | Зам.директора | Информированиепедагогическогоколлективаобразовательнойорганизации ореализациипрограммынаставничества.Информированиеродителей ореализуемойпрограмменаставничества на родительскихсобраниях.Размещениеинформации на сайте школы. |
| 4 | Выбор форм ипрограммнаставничестваисходя изпотребностейшколы | октябрь | учителя | Кураторы проектной группы | Проведениемониторинга повыявлениюпредварительныхзапросов отпотенциальныхнаставляемых и озаинтересованных в наставничестве(внутри школы) |
| 5 | Обучениенаставников | ноябрь | учителя | куратор | Проведениеметодической учебыс наставниками по работе снаставляемыми |
| 6 | Организациякомплекса встречнаставника снаставляемым | ДекабрьЯнварьФевраль-апрель | учителя | наставники | Проведение первой,организационной,встречи наставника инаставляемого.Пробная встречанаставника инаставляемого.Регулярные встречинаставника инаставляемого:совместная работанаставника инаставляемого. |
| 7 | Организациятекущего контролядостиженияпланируемыхрезультатовнаставниками | май | учителя | наставники | Анкетирование.Форматы анкетобратной связи дляпромежуточнойоценки |
| 8 | Отчеты по итогамнаставническойпрограммы | Май - июнь |  | Администрация,кураторы | Проведениемониторинга личнойудовлетворенностиучастием впрограмменаставничества.Проведениемониторингакачества реализациипрограммынаставничества.Мониторинг иоценка влиянияпрограмм на всехучастников. |
| 9 | Мотивация ипоощрение | июнь | учителя | администрация | Приказ о поощренииучастниковпрограммынаставничества.Формированиеблагодарственныхписем участникам.Размещениеинформации на сайте школы |

(Приложение 1)

Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Функцияуправленияпрограммойнаставничества | Необходимые мероприятия | Кто реализует |
| 1 | Планирование | В рамках даннойФункции необходимо Куратор подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы.Важно проинформировать коллектив (разработатьанкету для формирования запросов обучающихся);поставитьнаставничества, период времени реализациипрограммы;результаты в количественном и качественномвыражении (примеры формулировок см. ранее).Разработатьпрограммы.Сформировать базы наставников и наставляемых ссоответствии с формуляром-образцом (привлечьродителей, классных руководителей, педагогов-психологов) | куратор |
| 2 | Организация | Рекомендуется провести отбор наставников позаранее разработанным критериям в соответствиис поставленными целями программы. Для этихцелей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам,разработать оценочные процедуры икритерииоценивания;необходимый пакет документов (тесты, кейсы,оценочные листы). Создать группу оценщиков.Привлечь менторов, коучей для обучениянаставников.Предоставить методические материалывзаимодействию в парах и группах.При необходимости обеспечить психологическоесопровождение для взаимодействия в парах игруппах.Разработать памятку наставника. | Куратор и команда |
| 3 | Мотивация | Разработать систему мотивации для наставников(материальную, нематериальную).Проводить работу с наставляемыми длястановления мотивации к получению новыхзнаний, приобретения нового опыта, приобщенияк культуре, спорту и т.п. | КураторпсихологКлассныеруководители |
| 4 | Координация | Врамкахреализацииданнойфункциирекомендуется составление графика встреч дляобсуждения промежуточных результатов.Организовать сбор обратной связи от наставников,наставляемых и кураторов для мониторингаэффективности реализации программы;проведения промежуточного контроля запроцессом реализации программы. Для этогоцелесообразно разработать анкету для сбораинформации от наставников и наставляемых. | Куратор и команда |
| 5 | Анализконтроль | Рекомендуется установить обратную связь отнаставников, наставляемых и кураторапрограммы.Подвести итоги мониторинга влияния программына наставляемых; сравнить с установленнымипоказателя эффективности реализации программы. Составление отчета о реализации программынаставничества. Сделать анализ плюсов иминусов.корректировки.Организовать поощрение наставников.Сформировать долгосрочную базу наставников, втом числе включая завершивших программунаставляемых.Создание информационно-презентационныхматериалов для продвижения примерауспешнойнаставничества 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 реализациисвоего индивидуальногопрофессионального развития | дата | результат |
| 1 | Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических иинформационных технологий с цельюповышения качества обученности. | 2022/23 |  |
| 2 | Повышение профессионализма черезиспользование обучающих семинаров,курсов повышения квалификации, круглыхстолов, вебинаров, видеоконференций,мастер-классов. | 2022/23 |  |
| 3 | Продолжение работы по созданиюусловий для развития творческогопотенциала учителя, включение его винновационную деятельность. | 2022/23 |  |
| 4 | Совершенствование работы смотивированными и одаренными детьми. | 2022/23 |  |
| 5 | Организация целенаправленной работы с учётом их индивидуальных возможностей | 2022/23 |  |