

Утверждаю  
Директор МАОУ СШ №156  
Е.Г.Комиссарова  
Приказ №01-35-305  
«20» августа 2024



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**«Молодые педагоги - пространство возможностей»**  
**2024/2025 учебного года**

Срок реализации: 1 год

2024 г.

## Содержание программы

<b>1. Пояснительная записка</b>	<b>3-6</b>
1.1. Актуальность разработки программы наставничества	3-4
1.2. Взаимосвязь с другими документами организации	4-5
1.3. Цель и задачи программы наставничества	5
1.4. Срок реализации программы	5-6
1.5. Применяемые формы наставничества и технологии	6
<b>2. Содержание программы</b>	<b>6</b>
2.1. Основные участники программы и их функции	6-7
2.2. Механизм управления программой наставничества	7-10
<b>3. Оценка результатов программы и ее эффективности</b>	<b>10-12</b>
3.1. Организация контроля и оценки	10
3.2. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества	12
<b>4. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год</b>	<b>12-15</b>
<b>Приложения</b>	<b>15-17</b>

## **1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

### **1.1. 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 работают молодые специалисты.

## **1.2.Взаимосвязь с другими документами организации**

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МАОУ СШ №156 в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

письмом Министерства просвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (от 28.12.2021 г.);

приказом Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 г. № 590-11-05;

положение о системе наставничества педагогических работников в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя школа №156 им. Героя Советского Союза Ерофеева Г.П.», утверждено приказом директора от 02.03.2022 г. № 01-35-109;

локальными актами муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средней школы №156 им. Героя Советского Союза Ерофеева Г.П.» (далее – МАОУ СШ № 156).

### **1.3. 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.

#### **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 школьников.

### **1.4. Срок реализации программы**

Программа наставничества рассчитана на 1 год. Срок реализации программы наставничества разрабатывается на год, чтобы можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

### **1.5. 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.

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

Способы организации взаимодействия наставляемого и наставника:

консультирование (индивидуальное, групповое);

активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников);

участие в вебинарах, семинарах.

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1 Основные участники программы и их функции

#### **Наставляемые:**

Белявская Екатерина Владимировна, учитель математики. Педагогический стаж – 3 месяца;

Брянцева Елена Юрьевна, учитель учебного предмета «Труд (технология).

Педагогический стаж – 1 год;

Воропаева Антонина Сергеевна, учитель начальных классов. Педагогический стаж – 0 л 0 м;

Земляникина Дарья Евгеньевна, педагог дополнительного образования. Педагогический стаж – 0 л 0 м;

Ибадзаде Нигар Ниязовна, учитель математики. Педагогический стаж – 1 месяц;

Каменская Виктория Дмитриевна, учитель начальных классов. Педагогический стаж – 2 года 1 месяц;

Карапетян Ася Гагиковна, педагог дополнительного образования. Педагогический стаж – 1 год;

Козлобаева Виктория Владимировна, учитель географии. Педагогический стаж – 1 год;

Морозова Анастасия Юрьевна, учитель математики. Педагогический стаж – 1 год;

Навольнева Иветта Ярославовна, учитель начальных классов. Педагогический стаж – 1 год;

Неволина Татьяна Александровна, учитель начальных классов. Педагогический стаж – 1 год;

Онофрейчук Алина Артёмовна, педагог дополнительного образования. Педагогический стаж – 1 год 4 месяца;

Павлик Полина Евгеньевна, учитель начальных классов. Педагогический стаж – 0 л 0 м;

Потупалова Елена Михайловна, учитель – логопед. Педагогический стаж – 0 л 0 м;

Путинцева Елизавета Владимировна, учитель начальных классов. Педагогический стаж – 0 л 0 м;

Филатова Анна Сергеевна, учитель начальных классов. Педагогический стаж – 0 л 0 м;

Хвостова Влада Фаязовн, учитель начальных классов. Педагогический стаж – 1 год 11 месяцев;

Шапошникова Татьяна Вячеславовна, учитель начальных классов. Педагогический стаж- 2 года 8 месяцев.

Наставляемые - молодые специалисты, опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывают трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками и родителями.

#### **Наставники:**

Галкина Светлана Валентиновна, учитель математики и информатики. Педагогический стаж – 6 лет 1 мес., первая квалификационная категория.

Голубчикова Анна Ивановна, учитель математики. Педагогический стаж – 13 лет, первая квалификационная категория.

Долбилина Ольга Александровна, учитель технологии и ИЗО. Педагогический стаж – 25 года, высшая квалификационная категория.

Жевлакова Кристина Валерьевна, учитель начальных классов. 4 года 7 мес,

Казанчеева Анастасия Николаевна, учитель начальных классов. Педагогический стаж – 18 лет 8 мес., первая квалификационная категория.

Касьянова Екатерина Александровна, учитель географии. Педагогический стаж – 4 года 1 мес., первая квалификационная категория.

Кибалина Татьяна Евгеньевна, учитель математики. Педагогический стаж – 6 лет, первая квалификационная категория.

Климова Татьяна Васильевна, учитель начальных классов. Педагогический стаж – 12 лет, первая квалификационная категория.

Крестьянинову Татьяну Федоровну, учителя- логопеда. Педагогический стаж – 6 лет, первая квалификационная категория.

МАОУ СШ № 156 от 15.04.2024 № 01-35-199. ;

Орешникова Анастасия Александровна, учитель начальных классов. Педагогический стаж – 3 года 4 мес., первая квалификационная категория.

Путинцеву Юлию Павловну, учителя начальных классов. Педагогический стаж – 14 лет 5 мес., высшая квалификационная категория.

Страздас Инга Александровна, учитель начальных классов. Педагогический стаж – 28 лет, первая квалификационная категория.

Ступина Лариса Анатольевна, учитель начальных классов. Педагогический стаж – 7 лет, первая квалификационная категория.

Ступину Ларису Анатольевну, учителя начальных классов. Педагогический стаж – 7 лет 3 мес., первая квалификационная категория.

Сыченко Анжела Сергеевна, учитель, педагог дополнительного образования. Педагогический стаж – 5 лет 1 мес., первая квалификационная категория.

Ташлыкова Юлия Владимировна, учитель начальных классов. Педагогический стаж – 21 год 11 мес., установлено соответствие занимаемой должности "учитель" сроком на 5 лет: 13.04.2024, приказ МАОУ СШ № 156 от 15.04.2024 № 01-35-199.

Тулюля Елена Владимировна, руководитель структурного подразделения, учитель. Педагогический стаж – 2 года, без категории.

установлено соответствие занимаемой должности "учитель" сроком на 5 лет: 13.04.2024, приказ

Чернакова Ольга Викторовна, учитель начальных классов. Педагогический стаж – 30 лет, первая квалификационная категория.

Чернакову Ольгу Викторовну, учителя начальных классов. Педагогический стаж – 15 лет 11 мес., первая квалификационная категория.

Юсупова Жанна Анатольевна, педагог-организатор. Педагогический стаж – 6 лет 4 мес., первая квалификационная категория.

Наставники обладают высокими профессиональными качествами, имеют системное представление о работе в целом и стабильные показатели в работе, способные и готовые делиться своим опытом, обладающие коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Наставники выбирают из числа наиболее подготовленных учителей, желающих работать с молодыми специалистами.

Молодые учителя перенимают у наставников опыт, повышают профессиональную компетентность.

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;
- наставники - участники программы;
- педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

Куратор должен иметь опыт работы в школе. Приоритет отдается кандидатам, имеющим опыт методической или административной работ

Куратор должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, нормативную базу, методы и формы мониторинга деятельности обучающихся; педагогическую этику; теорию и методику воспитательной работы, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентностного подхода; методы установления контактов с обучающимися разного возраста и их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе.

### 3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

#### 3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы будет куратор.

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 также 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 также 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)
<ul style="list-style-type: none"><li><i>Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</i></li></ul>		
1.1 Количество педагогов, подавших «запрос на помощь наставника»	21	
1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого	18	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</i></li> </ul>		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству	6	
2.2 Количество наставников из числа педагогов	6	
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"> <li>• <i>Результативность взаимодействия наставнических пар</i></li> </ul>		
<i>по модели «учитель-учитель»:</i>		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества	0	
3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами	10	
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства	1	
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника	0	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Вклад организации в развитие региональной практики наставничества</i></li> </ul>		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях	2	
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	0	
4.4 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.	0	

#### **4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 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 получают 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.

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации</b>	<b>Сроки проведения</b>	<b>Категория(и) участников</b>	<b>Ответственные</b>	<b>Ожидаемый результат</b>
1	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Март -май 2024 года	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 2024 года	Учителя	Администрация, руководители проектной группы	Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы

					наставничества
3	Информирование педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы наставничества	Август-сентябрь 2024 года	Учителя.	Зам. по УР	Информирование педагогического коллектива образовательной организации о реализации программы наставничества. Размещение информации на сайте школы.
4	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	Сентябрь 2024 год	Учителя	Куратор проектной группы	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и заинтересованных в наставничестве (внутри школы)
5	Обучение наставников	Сентябрь 2024 – апрель 2025 год	Учителя	Куратор	Проведение методической учебы с наставниками по работе с наставляемыми
6	Организация комплекса встреч наставника с наставляемым	Октябрь 2024 год Ноябрь 2024 год Декабрь 2024 Январь 2025 Февраль 2025 Апрель 2025	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 2025 год	Учителя	Наставники	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки
8	Отчеты по итогам наставнической программы	Май – июнь 2025 год		Администрация, куратор	Проведение мониторинга личной удовлетворенност

					и участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.
9	Мотивация и поощрение	Июнь 2025 год	Учителя	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	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).	Куратор программы Команда программы

		<p>Разработать дорожную карту реализации программы.</p> <p>Сформировать базы наставников и наставляемых с соответствии с формуляром-образцом (привлечь родителей, классных руководителей, педагогов- психологов)</p>	
2	Организация	<p>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 документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков.</p> <p>Привлечь менторов, коучей для обучения наставников.</p> <p>Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах.</p> <p>При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах.</p> <p>Разработать памятку наставника.</p>	<p>Куратор</p> <p>Команда программы</p> <p>Классные руководители,</p> <p>социальный педагог,</p> <p>психолог,</p> <p>Родители</p>
3	Мотивация	<p>Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную).</p> <p>Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.</p>	<p>Куратор</p> <p>Педагог-психолог</p> <p>Классные руководители</p>
4	Координация	<p>В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов.</p> <p>Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы.</p> <p>Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.</p>	<p>Куратор</p> <p>Команда программы</p>
5	Анализ и контроль	<p>Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы.</p> <p>Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателя эффективности реализации программы.</p> <p>Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки.</p> <p>Организовать поощрение наставников.</p>	<p>Куратор</p> <p>Команда программы</p> <p>Педагог-психолог</p> <p>Классные руководители</p>



	<p>Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых.</p> <p>Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров</p>	
--	---	--

(Приложение 2)

**Отчётная форма по итогам четверти 2024-2025 учебного года**

- 1) Сохранение контингента молодых педагогов (прибывшие, выбывшие)
- 2) Мониторинг предметных результатов по итогам каждой учебной четверти
- 3) Общие сведения по итогам каждой учебной четверти
- 4) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам
- 5) Методические разработки, печатные работы
- 6) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях

(Приложение 3)

**РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИППР, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ**

<b>№</b>	<b>Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития</b>	<b>Дата</b>	<b>Результат</b>
1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности.	2024/25	
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.	2024/25	
3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность.	2024/25	
4	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.	2024/25	
5	Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей.	2024/25	