**Муниципальноебюджетное общеобразовательное учреждение Грязовецкого муниципального округа Вологодской области «Комьянская школа»**



|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПРИНЯТО: |  | УТВЕРЖДАЮ: |
| На педагогическом совете |  | Директор МБОУ «Комьянская школа» |
| Протокол № 1 |  |  | Т.А. Кузнецова |
| от « » февраля 2024г. | Приказ №33 от 01.09.2023г. |

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

 **на 2024 год**

Срок реализации: 1 год

**Содержание программы**

**I. Пояснительная записка** ………..…3-6

Актуальность разработки программы наставничества …………...3-4

Взаимосвязь с другими документами организации …………..4-5

Цель и задачи программы наставничества… ……………..5

Срок реализации программы …………..5-6

Применяемые формы наставничества и технологии …………….6

**II. Содержание программы** ………….6

Основные участники программы и их функции …………6-7

Механизм управления программой наставничества… ………...7-10

**III. Оценка результатов программы и ее эффективности** ………10-12

Организация контроля и оценки ……………10

Показатели и критерии оценки результативности программы

наставничества… …………...12

**IV.** **План реализации мероприятий программы наставничества**

**на учебный год** ………12-15

**Приложения** ……..15-17

**I. 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. Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. 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. Овладениеспециальностьюпредставляет 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

* 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

* 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.

* + 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. Программа «Наставничество» предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления. В начале своей профессиональной деятельности молодой преподаватель сталкивается с определенными трудностями.

Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Онопризвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа актуальна для МБОУ «Комьянская школа», так как школе работают молодые специалисты и вновь прибывшие учителя.

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

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ «Комьянская школа» 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»

* в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»:**«**Современная школа**»; «**Успех

каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Данная программа тесно связана с действующими документами школы:

ООП НОО, ООП ООО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, рабочей программой воспитания, планом социально-психологической службы.

**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

* 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 итрадиций 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

* профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников;
	+ - Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа и качества обучения школьников через сформированный отчёт РИСО;
	+ Оценить результаты программы и ее эффективность.

1.**4.Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план методического объединения учителей составляется на один год, именно на методическом объединении назначаются наставники для молодых педагогов

* вновь прибывших специалистов, также учитываются возможные изменения кадрового состава и составление анализа работы наставников с наставляемыми.

Период реализации программы наставничества 01.03.2024 - 31.12. 2024

**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 вновь прибывшего сотрудника и опытного, располагающим ресурсами и навыками педагога, оказывающего первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в рамках реализации программы

* 2023 – 2024 учебном году, подобраны исходя из практики работы опытных учителей с наставниками. Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель

наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

**II.СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

**Основные участники программы и их** **функции.**

**Наставляемые:**

Молодые специалисты, имеющие малый опыт работы – от 0 до 3 лет,

испытывающие трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, педагогами, родителями, администрацией;

Специалисты, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы, которым необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах МБОУ «Комьянская школа».

**Наставник для молодого специалиста:**

Куратор программы

Учитель-предметник данной специализации, учитель, работающий в параллели с новым специалистом.

**Наставник для вновь прибывших специалистов:**

Куратор программы

Учитель-предметник данной специализации, учитель, работающий в параллели с новым специалистом.

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие учителя могут сами себе подбирать наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимать у них опыт, поэтому наставниками могут являться все члены методического объединения 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 реализациипрофессиональных качеств, помогает с организацией образовательного

процесса и решением конкретных психолого-педагогических

* коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

***Наставник-предметник*** – опытный педагог того же предметногонаправления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю

методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества

* 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 развитияспециалиста продолжается на протяжении 3 лет.

***Эффективность*** -обязательная периодическая оценка результатовадаптации, 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;
* разрабатыватьсовместносмолодымспециалистомплан

профессионального становления последнего с учетом уровня

его интеллектуального развития, педагогической, методической

* профессиональной подготовки по предмету;
	+ изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста,

его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся

* их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
	+ знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных 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
* общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической

* 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

* 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.

Куратором программы наставничества является член МС школы.

**1.Форма наставничества «учитель – учитель»**



**2. Форма наставничества «учитель – ученик»**

  Форма наставничества «учитель ученик» предполагает взаимодействие учителя (педагога) образовательной организации и обучающегося с индивидуальными образовательными потребностями (одаренные, высокомотивированные, способные обучающиеся; обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья; подростки

 группы риска).

**Форма наставничества «учитель — одарённый ученик»**

**Цель** реализации формы наставничества «учитель – одарённый  ученик» — раскрытие потенциала личности наставляемого.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы «учитель – высокомотивированный ученик»:

-     повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через сопровождение его участия в олимпиадах, конкурсах и иных творческих мероприятиях;

раскрытие      личностного,   творческого,      профессионального         потенциала каждого обучающегося;

 подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

-   улучшение показателей эффективности образовательной организации.

 Участники пары «наставник — наставляемый»

**Наставник**-   учитель;

**Наставляемый:**

-      одаренный обучающийся — обучающийся, который выделяется яркими, очевидными, иногда выдающимися достижениями (или имеет внутренние предпосылки для  таких достижений) в том или ином виде деятельности;

-    высокомотивированный обучающийся — обучающийся, имеющий высокий уровень развития внутренней потребности и мотивации быть успешным в том или ином виде деятельности;

**Направления работы наставника:**

 побуждает обучающихся к нахождению и принятию самостоятельных решений, создает необходимые условия для самореализации, осуществления личностного выбора;

-совместно с обучающимися распределяет и оценивает имеющиеся у них ресурсы всех видов для реализации поставленных целей, обеспечивает избыточное ресурсное пространство;

-    организует взаимодействие с родителями (законными представителями) по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов, обучающихся;

-    организуется педагогическое сопровождение и педагогическую поддержку при нивелировании трудностей в обучении, развитии, адаптации;

организует взаимодействие с другими педагогами и специалистами для коррекции индивидуальной образовательной траектории и реализации проектной и исследовательской деятельности обучающихся;

помогает визуализировать и осознавать индивидуальные программы/маршруты/траектории;

-   осуществляет совместно с обучающимся мониторинг достижений;

организует события, в том числе на основе интеграции и сетевого взаимодействия.

**Форма наставничества «учитель — ученик с ОВЗ»**

**Цель** реализации формы наставничества «учитель — ученик с ОВЗ» успешное включение ребенка с ограниченными возможностями здоровья (инвалидностью) в образовательную среду образовательной организации и социокультурную среду социума.

**Задачи** взаимодействия наставника с наставляемым при реализации

формы «учитель — ученик с ОВЗ»:

-    создание условий для успешного обучения обучающегося;

-    создание условий для успешной социализации обучающегося;

-    максимальное раскрытие потенциала личности обучающегося.

Успешность включенности обучающегося в жизнь образовательной организации и жизнь социума определяется с точки зрения развития:

-    когнитивной (познавательной) сферы;

-    коммуникативной сферы;

-      эмоциональной сферы: психологическая адаптация к процессу обучения в образовательной организации, к внеурочной деятельности, возникновение и сохранение положительного эмоционального настроя по отношению кпроцессу          жизнедеятельности             в       образовательной            организации          и взаимодействию с социумом;

-   самостоятельности.

Участники пары «наставник — наставляемый»

Наставник - специальный педагог (учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагогпсихолог), педагоги без специального образования, прошедшие курсы повышения квалификации по вопросам образования обучающихся с ОВЗ, классные руководители.

Наставляемые — обучающиеся с ОВЗ (инвалидностью).

Направления работы наставника:

   обеспечивает сопровождение обучающихся с ОВЗ (инвалидностью) в образовательном пространстве;

 организует           конструктивное            взаимодействие            обучающегося            с социокультурной средой;

организует       взаимодействие        обучающихся         с     учителями       и     другими педагогическими работниками;

-    организует взаимодействие с родителями (законными представителями);

участвует в работе педагогических и методических советов, других формах методической работы;

контролирует       и    оценивает      эффективность        построения       и    реализации образовательной программы.

**Форма наставничества «учитель — обучающийся группы риска»**

Цель реализации формы наставничества «учитель – обучающийся группы риска»

- оказание социально-педагогической помощи и поддержки обучающимся группы риска.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым при реализации формы «учитель — обучающийся группы риска»:

установление        контакта       с     педагогами       образовательной         организации, работающими с обучающимся группы риска;

обучение общеучебным и практическим навыкам обучающегося группы риска, необходимым для адаптации в школе и обществе;

отслеживание социальных контактов обучающегося в образовательной организации;

оказание помощи в выборе программ и курсов внеурочной деятельности и дополнительного образования;

 оказание       помощи       в     гражданском,         личностном,        профессиональном  самоопределении обучающегося.

Участники пары «наставник — наставляемый»

Наставник  неравнодушный педагог с опытом работы, активной жизненной позицией, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге.

Наставляемый — обучающийся группы риска, слабо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, малоинформированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.

Направления работы наставника:

-   повышение учебной мотивации обучающегося;

-   профориентационная работа;

-   работа с семьей обучающегося;

-   работа с педагогическим коллективом образовательной организации;

-   работа со сверстниками, одноклассниками;

-            работа       с      организациями       (служба        занятости,        КДН,       организации дополнительного образования и др.).

**Права и обязанности наставника**

*Наставник обязан:*

·         разрабатывать индивидуальный план– комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;

·         участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;

·         регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;

·         оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;

·         предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;

·         способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации;

·         внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

*Наставник имеет право:*

·         способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;

·         совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;

·         принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации

**Права и обязанности наставляемого**

Наставляемый обязан:

·         регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;

·         выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;

·         внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

*Наставляемый имеет право:*

·         вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;

·         принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;

·         в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;

·         при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю образовательной организации о замене наставника.

**План работы на 2023-2024 учебный год**

**Форма наставничества: «Учитель-ученик»**

**Ролевая модель**: **«Учитель – высокомотивированный ученик»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Проект, задание | Планируемый результат |
| **1.  Анализ трудностей и способы их преодоления** |
| 1.1 | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |
| 1.2 | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития |
| 1.3 | Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) | Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации |
| **2. Направления развития ученика** |
| 2.1 | Повышение мотивации к учебе и освоению наук и творчества через участие в предметных олимпиадах, творческих конкурсах | Обеспечена   динамика       участия и результативности в олимпиадах, конкурсах |
| 2.2 | Подготовка   обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельностичерез включение в социальное проектирование и волонтерскую деятельность | Динамика       результатов включения      в социально продуктивную деятельность |
| 2.3 | Развить/сформировать   коммуникативные  компетенции | Сформированы     способности   публичнойпрезентации  проектов,  исследовательских   работ |
| 2.4 | Повысить успеваемость по предметам «…», «…» | Улучшены образовательные результаты попредметам… по итогам четвертей, учебного года |
| 2.6 | Побуждение обучающегося к нахождению и принятию    самостоятельных решений, осуществления личностного выбора |  Развиты навыкив части принятия Самостоятельныхрешений, самореализации, осуществленияличностного выбора |

**Ролевая модель: «Учитель – ученик с ОВЗ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Проект, задание | Планируемый результат |
| **1.  Анализ трудностей и способы их преодоления** |
| 1.1 | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |
| 1.2 | Провестидиагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития |
| 1.3 | Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) | Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации |
| **2. Направления развития ученика** |
| 2.1 | Повышение мотивации к учебе и освоению наук и творчества через участие олимпиадах       , творческих конкурсах | Обеспечена   динамика       участия    и        результативности в олимпиадах, конкурсах |
| 2.2 | Подготовка   обучающегося к        самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельностичерез включение в социальное проектирование и волонтерскую деятельность | Динамика  результатов включения в социально продуктивную деятельность |
| 2.3 | Развить/сформировать коммуникативные компетенции | Сформированы   способности  публичных творческих       выступлений, публичнойпрезентации проектов, исследовательских и творческих работ |
| 2.4 | Формировать здоровьесбере-гающую культуру обучающегося | Улучшены   (сохранены)   показателиздоровья обучающегося |
| 2.5 | Побуждение обучающегося к нахождению и принятию самостоятельных   решений, осуществления личностного выбора | Развитнавык принятия самостоятельных решений, самореализации,осуществления личностного выбора |

**Ролевая модель: «Учитель – обучающийся группы риска**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Проект, задание | Планируемый результат |
| **1.  Анализ трудностей и способы их преодоления** |
| 1.1 | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |
| 1.2 | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития |
| 1.3 | Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) | Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации |
| **2. Направления развития ученика** |
| 2.1 | Повысить успеваемость по предметам «…», «…» | Улучшены образовательные результаты попредметам… по итогам четвертей, учебного года |
| 2.2 | Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности через включение в социальное проектирование иволонтерскую деятельность | Динамика       результатов         включения      в социально продуктивную деятельность |
| 2.3 | Развить/сформировать        коммуникативные      компетенции | Сформированы способности публичных творческих выступлений, публичной презентации проектов, исследовательских итворческих работ |
| 2.4 | Пройти профориентационную программу  | Пройдены      профориентационные   тесты,профессиональные пробы  |
| 2.5 | Формировать     гражданственность,          ответственное отношение к своим поступ-кам, законопослушность | Отсутствие асоциальных поступков |

**Форма наставничества: «Учитель-ученик»**

**Ролевая модель**: **«Учитель –одаренный ученик»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** | **Предмет** |
| Малозёмов Алексей Сергеевич | Куликов Кирилл | Математика  |
|  | Ивойлова Анастасия | Математика |
|  | Андреева Анастасия | Русский язык, английский язык |
|  | Кирбитова Анна | Математика, английский язык |
|  | Свершкова Александра | Биология |
|  | Байков Матвей  | География  |
|  | Узорова Диана | Русский язык, английский язык |
| Брынина Анастасия  | Мочалова Ульяна | Математика |
|  |  |  |
|  |  |  |

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

**Организация контроля и оценки**

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

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

**Текущий контроль** будет происходить1раз в полугодие по итогамсоставленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (приложение 2) на заседании Школы молодого учителя 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 методического объединения учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР (Приложение 3).

**3.1 Ожидаемые результаты**

Форма наставничества «учитель — высокомотивированный ученик»

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: определение познавательных интересов обучающегося, формирование индивидуальной образовательной траектории, вовлечение наставляемого в проектную и исследовательскую деятельность; повышение образовательных результатов наставляемого, в том числе в конкурсном, олимпиадном движениях.

Форма наставничества «учитель — ученик с ОВЗ»

        Ожидаемые результаты работы наставнической пары: развитие у наставляемых компетенций, необходимых для социализации в их ближайшем окружении, образовательном пространстве; сокращение сроков адаптации и повышение уровня комфорта процесса адаптации наставляемого в образовательной организации.

Форма наставничества «учитель — обучающийся группы риска»

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: повышение образовательных результатов наставляемого, его мотивации к участию в программах и курсах внеурочной деятельности и дополнительного образования; сокращение сроков адаптации и повышение уровня комфорта процесса адаптации наставляемого в образовательной организации и обществе; развитие у наставляемого коммуникативных компетенций, повышение уровня гражданского, личностного и профессионального самоопределения.

**3.2 Мониторинг программы**

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

· сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

· обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;

· контроль хода программы наставничества;

· описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

· определение условий эффективной программы наставничества;

· контроль показателей социального и профессионального благополучия.

**Мониторинг программы**

    Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

**Цели мониторинга:**

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

**Задачи мониторинга:**

· сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

· обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;

· контроль хода программы наставничества;

· описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

· определение условий эффективной программы наставничества;

· контроль показателей социального и профессионального благополучия.

**IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ**

**НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД**

**Ожидаемые результаты.**

Результатом правильной организации работы наставников является

высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь МБОУ «Комьянская школа», усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в МБОУ «Комьянская школа».

Педагоги - наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления

* развития внутри организации и профессии.

**Среди оцениваемых результатов:**

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой

и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу

* 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).

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Наименование** |  |  |  |  |  |
| **№ п/п** | **мероприятия/виды** | **Сроки** | **Категории** | **Ответственные** | **Ожидаемый результат** |  |
| **деятельности по его** | **проведения** | **участников** |  |
|  |  |  |  |
|  | **подготовке и организации** |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Изучение и систематизация |  |  | Администрация, куратор | Изучение распоряжения |  |
|  |  |  | Министерства просвещения |  |
| 1 | документов и материалов по | Август | Учителя |  |  |
| Российской Федерации № Р-145 |  |
|  | проблеме наставничества |  |  |  |  |
|  |  |  | от 25 декабря 2019 г. |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Подготовка нормативной |  |  | Администрация, | Разработка и утверждение |  |
|  | Август- |  | руководители |  |
| 2 | базы реализации программы | Учителя | «дорожной карты» внедрения |  |
| сентябрь |  |  |
|  | наставничества |  | системы наставничества |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | Информирование педагогического |  |
|  |  |  |  |  | коллектива образовательной |  |
|  | Информирование родителей, |  |  |  | организации о реализации |  |
|  |  |  |  | программы наставничества. |  |
|  | педагогов, обучающихся о | Сентябрь, | Учителя, |  |  |
| 3 | Зам. по УВР | Информирование родителей о |  |
| возможностях и целях | октябрь | родители |  |
|  |  | реализуемой программе |  |
|  | программы наставничества |  |  |  |  |
|  |  |  |  | наставничества на родительских |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | собраниях. Размещение информации |  |
|  |  |  |  |  | на сайте школы. |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | Проведение мониторинга по |  |
|  | Выбор форм и программ |  | Учителя, | Члены | выявлению предварительных |  |
| 4 | наставничества исходя из | Октябрь | проектной | запросов от потенциальных |  |
| ученики |  |
|  | потребностей школы |  | группы | наставляемых и о заинтересованных |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | в наставничестве (внутри школы) |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Обучение наставников | Ноябрь | Учителя | Куратор | Проведение методической учебы с |  |
| наставниками по работе с |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | наставляемыми |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | Проведение первой, |  |
|  |  |  |  |  | организационной, встречи |  |
|  |  | Декабрь |  |  | наставника и наставляемого. |  |
| 6 | Организация комплекса встреч | Январь | Учителя, | Наставники | Пробная встреча наставника и |  |
| наставника с наставляемым | Февраль- | ученики | наставляемого. |  |
|  |  |  |
|  |  | апрель |  |  | Регулярные встречи наставника и |  |
|  |  |  |  |  | наставляемого: совместная работа |  |
|  |  |  |  |  | наставника и наставляемого |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | Организация текущего |  |  |  | Анкетирование. Форматы анкет |  |
|  | контроля достижения |  | Учителя, |  |  |
| 7 | Май | Наставники | обратной связи для промежуточной |  |
| планируемых результатов | ученики |  |
|  |  |  | оценки |  |
|  | наставниками |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | Проведение мониторинга личной |  |
|  |  |  |  |  | удовлетворенности участием в |  |
|  |  |  |  |  | программе наставничества. |  |
| 8 | Отчеты по итогам | Май - июнь |  | Администрация, | Проведение мониторинга качества |  |
| наставнической программы |  | куратор | реализации программы |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | наставничества. |  |
|  |  |  |  |  | Мониторинг и оценка влияния |  |
|  |  |  |  |  | программ на всех участников. |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | Приказ о поощрении участников |  |
|  |  |  |  |  | программы наставничества. |  |
| 9 | Мотивация и поощрение | Июнь | Учителя, | Администрация, | Формирование благодарственных |  |
| ученики | куратор | писем участникам. |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | Размещение информации на сайте |  |
|  |  |  |  |  | школы |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

Приложение 1

**Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Функция** |  |  |  |
| **№** | **управления** | **Необходимые мероприятия** | **Кто реализует** |  |
| **п/п** | **программой** |  |
|  |  |  |
|  | **наставничества** |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  | 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 |  |  |
| 1 | Планирование | программы наставничества, период времени реализации программы; | Куратор программы |  |
| сформулировать желаемые результаты в количественном и | Команда программы |  |
|  |  |  |
|  |  | качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). |  |  |
|  |  | Разработать дорожную карту реализации программы. |  |  |
|  |  | Сформировать базы наставников и наставляемых с соответствии |  |  |
|  |  | с формуляром-образцом (привлечь родителей, классных руководителей, |  |  |
|  |  | педагогов-психологов) |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  | Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным |  |  |
|  |  | критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих |  |  |
|  |  | целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; | Куратор |  |
|  |  | разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить | Команда программы |  |
| 2 | Организация | необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). | Классные руководители, |  |
|  |  | Создать группу оценщиков. | социальный педагог, |  |
|  |  | Привлечь менторов, коучей для обучения наставников. | педагог-психолог |  |
|  |  | Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах |  |  |
|  |  | и группах. |  |  |
|  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для |  |  |
|  |  | взаимодействия в парах и группах. Разработать памятку наставника. |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  | Разработать систему мотивации для наставников (материальную, |  |  |
|  |  | нематериальную). | Куратор |  |
| 3 | Мотивация | Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации | Педагог-психолог |  |
|  |  | к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения | Классные руководители |  |
|  |  | к культуре, спорту и т.п. |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  | В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика |  |  |
|  |  | встреч для обсуждения промежуточных результатов. |  |  |
|  |  | Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых | Куратор |  |
| 4 | Координация | и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; |  |
| Команда программы |  |
|  |  | проведения промежуточного контроля за процессом реализации |  |
|  |  |  |  |
|  |  | программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора |  |  |
|  |  | информации от наставников и наставляемых. |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  | 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 | Куратор |  |
| 5 | Анализ и контроль | анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки. | Команда программы |  |
| Организовать поощрение наставников. | Педагог-психолог |  |
|  |  | Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая | Классные руководители |  |
|  |  | завершивших программу наставляемых. Создание информационно- |  |  |
|  |  | презентационных материалов для продвижения примера успешной |  |  |
|  |  | реализации программы наставничества через медиа, участников, |  |  |
|  |  | партнеров |  |  |
|  |  |  |  |  |

***(Приложение 2)***

**Отчётная форма по итогам 2023-2024 учебного года**

1. Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие).
2. Мониторинг предметных результатов по итогам года.
3. Общие сведения по итогам года.
4. Информация о неуспевающих обучающихся.
5. Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися:
	* пропуски уроков;
	* достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам.
6. . Методические разработки, печатные работы.
	1. Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях.

(Приложение 3)

**РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИППР, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ** **РЕЗУЛЬТАТОВ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Деятельность педагога по реализации задач своего | Дата | Результат |  |
|  | индивидуального профессионального развития |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  | Освоение и внедрение в практику работы новых современных | 2023/2024 |  |  |
| 1 | педагогических и информационных технологий с целью повышения |  |  |
| учебный год |  |  |
|  | качества обученности. |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  | Повышение профессионализма через использование обучающих | 2023/2024 |  |  |
| 2 | семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, |  |  |
| учебный год |  |  |
|  | видеоконференций, мастер-классов. |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 3 | Продолжение работы по созданию условий для развития творческого | 2023/2024 |  |  |
| потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность. | учебный год |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 4 | Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми. | 2023/2024 |  |  |
| учебный год |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 5 | Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися | 2023/2024 |  |  |
| с учетом их индивидуальных возможностей. | учебный год |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |  |  |