

**ПРИНЯТО**

на Педагогическом совете Учреждения  
протокол № 9 от 28.08.2023 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Приказ № 87-од от 28.08.2023 г.  
И.о. директора ГБОУ СОШ  
с. Новая Бинарадка  
А. С. Кирдянова

**ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«учитель-учитель»**

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской  
области средней общеобразовательной школы с. Новая Бинарадка  
муниципального района Ставропольский Самарской области

Срок реализации: 1год

2023 г.

## Содержание программы

<b>I. Пояснительная записка .....</b>	<b>3-6</b>
1.1 Актуальность разработки программы наставничества.....	3-4
• Взаимосвязь с другими документами организации .....	4-5
• Цель и задачи программы наставничества .....	5
• Срок реализации программы.....	5-6
1.5 Применяемые формы наставничества и технологии .....	6
<b>II. 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>III. Оценка результатов программы и ее эффективности.....</b>	<b>9</b>
3.1 Организация контроля и оценки.....	9
<b>IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год...11-22</b>	
<b>Приложения .....</b>	<b>23-25</b>

## 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 опытного педагога-наставника, который готов оказать ему теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым и вновь прибывшим педагогом на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как к нам прибыл один молодой учитель.

### **Взаимосвязь с другими документами организации**

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе ГБОУ СОШ с. Новая Бинарадка м. р. Ставропольский Самарской области, 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» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Учитель будущего».

При составлении программы наставничества мы опирались на такие региональные практики наставничества в системе образования Самарской области, как открытый педагогический клуб «Образование без границ». Международный методический центр «Академия педагогического мастерства: навыки XXI века» Областной форум молодых педагогов.

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы: ФГОС НОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога, классным и электронным журналами и журналом по технике безопасности и планом социально-психологической службы.

### **Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества ГБОУ СОШ с. Новая Бинарадка 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 молодого и вновь прибывшего специалиста, проживающего на территории Ставропольского района.

### **Задачи:**

- 1). Адаптировать молодого и вновь прибывшего специалиста для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.

2). Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого педагога через беседы и наблюдения.

3). Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагога с целью повышения личного и профессионального уровня наставляемого, а также качества обучения основного общего образования.

4). Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа.

5). Оценить результаты программы и ее эффективность.

### **Срок реализации программы**

Данная программа наставничества ГБОУ СОШ с. Новая Бинарадка рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытный педагог наставник может уйти на заслуженный отдых, молодой педагог поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставника с наставляемым. 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 02.09.2023 г., срок окончания 31.05 2024 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 2023 – 2024 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставником, с учётом нехватки времени наставника и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

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

Так, например, наставляемый встречаться будет с наставником по ситуации или сам выберет себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемый может 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 молодому специалисту помогут опытные педагоги в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

## **II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

### **2.1 Основные участники программы и их функции**

#### **Наставляемая:**

1) **Пашина Валерия Валерьевна** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывает затруднения в построении урока, распределении времени на задания, групповой работы, смены одного задания на другое, опрос учащихся, выстраивание диалога между учителем и учеником.

#### **Наставник для вновь прибывших специалистов:**

Наставник программы педагог – учитель ИЗО Князькина Л.С.

Исходя из практики работы по наставничеству, прибывшему учителю назначают наставника, который перенимает у него опыт, от которого начинается старт его карьерного роста.

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет две **функции** или относится 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 – партнер** - помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой. Слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям. Помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей.

### **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 молодым и вновь прибывшим специалистом являются:

**Обязательность** - проведение работы со специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

**Индивидуальность** - выбор форм и видов работы со специалистом, который определяется требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

**Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 1 учебного года.

**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;

-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 прибывшим специалистом:** 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 школы (и.о. директора – Кирдянова А.С. и зам директора по УВР Ралько В.С.
- наставники - участник программы (Князькина Л.С.);

- 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.



Рис. 2. Графическое представление реализации программы наставничества по форме «учитель – учитель».

### Портрет участников.

**Наставник.** Опытный педагог, имеющий профессиональные **Успехи** (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и / или школьного сообществ. Обладает лидерскими,

Рис. 1 Форма наставничества «учитель – учитель»

### III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

**Текущий контроль** будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемым и наставником 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 истекший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемого. (Приложение №3)

## **IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

### **НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД**

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности нового специалиста 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. Педагог - наставляемый получит 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:**

- a. повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- b. рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- c. качественный рост успеваемости и улучшение поведения в наставляемом классе;
- d. сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- e. рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

## Индивидуальный план работы наставника 1

<b>Общие сведения о наставнике</b>		
1.	ФИО наставника	Князькина Лариса Сергеевна
2.	Организация	ГБОУ СОШ с. Новая Бинарадка
3.	Должность	Учитель ИЗО, классный руководитель 8 класса
4.	Стаж	29 лет
5.	Квалификационная категория	высшая
6.	Награды, звания	Почетный работник народного образования Самарской области
7.	Форма наставничества	очная
8.	Сроки наставничества	один год
<b>Общие сведения о стажёре</b>		
1.	ФИО стажёра	Пашина Валерия Валерьевна
2.	Организация	ГБОУ СОШ с. Новая Бинарадка
3.	Должность	учитель химии и биологии в 5-9 классах
4.	Стаж	нет
5.	Квалификационная категория	нет
6.	Награды, звания	нет
7.	Профессиональные дефициты	Не работала учителем, испытывала затруднения в построение урока, распределение времени на задания, групповой работы, смена одного задания на другое, опрос учащихся, выстраивание диалога между учителем и учеником
8.	Профессиональные затруднения	Не работала учителем, испытывала затруднения в построение урока, распределение времени на задания, групповой работы, смена одного задания на другое, опрос учащихся, выстраивание диалога между учителем и учеником.
<b>Цели и задачи наставничества</b>		

1.	Цель наставничества	Успешное закрепление на месте работы молодого специалиста; оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении;
2.	Задачи наставничества	Передать свои знания и опыт работы с детьми молодому учителю; ориентация педагога на творческое использование передового педагогического опыта; устранение профессионального дефицита.
3.	Ожидаемые (планируемые) результаты	Повышение уровня удовлетворенности совместной работой; подготовка и проведение открытого урока молодым учителем.
<b>Пути и способы достижения цели и результатов наставничества</b>		
4.	Основные формы и способы (меры) по достижению целей и задач	Обучение, самообучение, участие в конкурсах, совместных внеклассных разработках и мероприятиях, участие внутри школьных мероприятиях;
5.	Методические материалы, необходимые для достижения целей и задач	Индивидуальный план работы молодого специалиста с отметкой о выполнении, и анализом; конспекты разработок, и обсуждение возможных перспектив развития специалиста.
6.	Формы демонстрации достижения результатов	Проведение мониторинга качества реализации достижения результатов совместной работы наставничества «учитель-учитель»

### План работы наставника Князькиной Л. С. с молодым специалистом

#### Пашиной Валерией Валерьевной ГБОУ СОШ с. Новая Бинарадка на 2023-2024 учебный год

№	Содержание обучения	Ожидаемые результаты	Методы обучения	Сроки	Контроль за выполнением
1	Изучение документов по ФГОС НОО. Знакомство с правилами внутреннего распорядка, с организацией структуры	Знать практические требования и содержание программы	Консультация, знакомство с инструкциями	Август-сентябрь	Изучение документов

	школы, с требованиями к внешнему виду, к пропускной системе.				
2	Знакомство с учебным планом ГБОУ СОШ с. Новая Бинарадка. Знакомство с работой административно-хозяйственной, библиотечно-информационной и социально-психологической системы школы.	Знать особенности работы ТСО, персонального компьютера, возможности локальной сети учреждения, уметь пользоваться конкретными программными продуктами.	Консультации, знакомство с положением.	сентябрь	Знакомство с планом. Адаптация молодого специалиста в учебном учреждении.
3	Составление программы и календарно-тематического планирования по английскому языку для 5-9 классов	Уметь отбирать материал, грамотно вести документацию.	Консультации зам. директора по УВР	сентябрь	Оформление календарно-тематического плана планирования, плана воспитательной работы.
4	Системно-деятельный метод обучения пятиклассников.	Выявление трудностей в обучении детей, построение системы работы с детьми.	Консультации психолога. Консультации по вопросу возрастных особенностей пятиклассников и их адаптации в среднем звене.	сентябрь	Подготовка к психолого-педагогическому консилиуму по адаптации обучающихся 5 классов к обучению в среднем звене.
5	Организация работы с классным коллективом. <b>Практическое занятие:</b>	Оформлять личные дела учащихся, вести классный журнал в АСУ	Консультации психолога.	сентябрь	Контроль за ведением личных дел учащихся, журнала инструктажа,

	Ведение школьной документации (классный журнал, личные дела учащихся, журналы инструктажей для учащихся.	РСО.			плана работы воспитательной работы, качества составления поурочных планов. Взаимное посещение уроков.
6	<b>Практические занятия:</b> Методика планирования уроков, проведения родительских собраний, тематика родительских собраний и тематика классных часов.	Ставить цели задачи, планировать этапы, соблюдать баланс времени, осуществлять отбор учебного материала, уметь соотносить существенную информацию с содержанием.	Консультации, посещение и анализ уроков учителя - наставника, практикум.	Сентябрь-ноябрь	Составление поурочных планов, технологических карт уроков. Взаимное посещение уроков обучающихся.
7	<b>Беседы:</b> Диагностика профессиональных затруднений молодого учителя, диагностика пробелов в теоретических знаниях.	Составление плана работы над профессиональными трудностями. Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогике и психологии.	Беседы, опросы с привлечением школьного психолога.	Октябрь - ноябрь	Посещение уроков, контроль за исполнением рекомендаций.
8	<b>Практические занятия:</b> способы контроля учебных успехов учащихся (работы,	Обучение составлению отчетности по окончанию четверти. Совершенствование	Консультация посещение и анализ уроков у учителей наставника.	Октябрь - ноябрь	Посещение уроков, контроль за исполнением рекомендаций.

	портфолио учащихся) Виды диагностики результатов. Совместный урок и его организация.	методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся.			
9	Самоанализ урока. Организация индивидуальной работы с учащимися.	Уметь проводить самоанализ урока.	Консультации, посещение и анализ уроков у опытных учителей.	декабрь	Технологические карты уроков. Проверка выполнения программы по воспитательной работы.
10	Организация помощи в подготовке и проведении открытого мероприятия.	Проводит открытые уроки с учетом всех методических требований к нему	Консультации, посещение уроков у опытных учителей.	Декабрь	Поурочное планирование, технологические карты уроков, самоанализ
11	Организация индивидуальной работы с учащимися. Тренинг: учусь строить отношения; анализ педагогических ситуаций;	Учить проводить самоанализ.	Консультации, посещение и анализ уроков у опытных учителей.	январь	Технологические карты уроков
12	<b>Беседы:</b> Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах. <b>Практикум:</b> «Современные образовательные технологии, и их использовании в учебном процессе»	Проводить в системе индивидуальную работу с учащимися. Уметь выявлять способных, активных обучающихся к тем или иным видам внеурочной деятельности	Беседы с обучающимися и родителями, анкетирование, работа с психологом, совместное проведение диагностик. Консультации по частным вопросам методики проведения внеклассных мероприятий.	Февраль -март	Контроль за участием обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях.

13	Выступление молодого учителя на школьном педсовете. Методическая выставка достижений.	Представление результатов деятельности по самообразованию	Консультации	апрель	Анализ деятельности молодого учителя по самообразованию
14	Подведение итогов. Анализ процесса адаптации молодого педагога; выявление сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности.	Самостоятельное составление анализа учебно- воспитательной работы за год	Беседы, консультации	май	Подготовка анализа работы с молодым учителем на заседании педагогического совета. Методическая выставка достижений учителя.

## Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1	Планирование	<p>В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации программы.</p> <p>Сформировать базы наставника и наставляемого в соответствии с формуляром-образцом (привлечь родителей, классных руководителей, педагогов - психологов)</p>	Куратор программы Команда программы
2	Организация	<p>Рекомендуется провести отбор наставника по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставнику; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков.</p> <p>При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах.</p> <p>Разработать памятку наставника.</p>	Классные руководители, социальный родители
3	Мотивация	<p>Разработать систему мотивации для наставника (материальную, нематериальную).</p> <p>Проводить работу с наставляемым для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.</p>	Классные руководители
4	Координация	<p>В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов.</p> <p>Организовать сбор обратной связи от наставника, наставляемого и куратора для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставника и наставляемого.</p>	Команда программы
5	Анализ и контроль	<p>Рекомендуется установить обратную связь от наставника, наставляемого и куратора</p>	Команда

	<p>программы. Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемого; сравнить с установленными показателя эффективности реализации программы. Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки. Организовать поощрение наставника. Сформировать долгосрочную базу наставника, в том числе включая завершившуюся программу наставляемого.</p> <p>Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров</p>	<p>программы Классные руководители</p>
--	--	--

*(Приложение 2)*

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

- 1) Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)
- 2) Мониторинг предметных результатов по итогам 1 четверти
- 3) Общие сведения по итогам 1 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, методических мероприятиях

*(Приложение 3)*

#### **РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ, 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.	2023/24	
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров,	2023/24	

	курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.		
3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность.	2023/24	
4	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.	2023/24	
5	Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей.	2023/24	