«УТВЕРЖДАЮ»

Приказ № 65/3-О от 29.08.2023 г.

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«ВЕКТОР РОСТА»

**«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

на 2023 – 2025 годы

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

1. Общие положения………………………………….........................................…...3
2. Цель и задачи Программы наставничества «Вектор роста»................................5
3. Планируемые результаты…………………………………….…………....……...5
4. Показатели эффективности реализации Программы…………............................6
5. Сроки и этапы реализации Программы. Шаги по реализации Программы ......7
6. Участники Программы………………………………………………......…….......9
7. Механизм управления Программой «Вектор роста»………....................….…...11
8. Мониторинг Программы наставничества…………………………...........….......11
9. Дорожная карта на 2023 – 2025 годы.............……………………........................12
10. Приложение.............................................................................................................
	1. **1. Общие положения**

Правовой основой организации наставничества в МБОУ Злынковской СОШ № 1 являются нормативные акты федерального уровня, регионального уровня и соответствующие локальные акты, разработанные непосредственно образовательной организацией. Важнейшие из них:

- Конституция Российской Федерации;

- Гражданский кодекс Российской Федерации;

- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в действующей редакции),

- Закон об образовании в Брянской области от 25 июля 2013г. №62-3 с изменениями и дополнениями;

- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №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";

- Положение о Программе наставничества в МБОУ Злынковской СОШ № 1.

Форма наставничества «учитель - учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста, нового сотрудника, педагога, прошедшего переподготовку, любого учителя, нуждающегося в наставнической поддержке, с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим наставляемому разностороннюю поддержку.

Такая форма наставничества ориентирована на успешное закрепление педагога на месте работы или в должности, повышение профессионального потенциала и уровня педагогического мастерства учителя, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Настоящая Программа «Вектор роста» определяет цель, задачи, порядок внедрения формы взаимодействия двух педагогов, где наставляемым является учитель математики, выполнение которым служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками. Причина: наставляемый впервые начинает преподавание математики (в т.ч. углубленного уровня) на уровне среднего общего образования в условиях введения обновлённого ФГОС СОО и новой федеральной образовательной программы среднего общего образования. Наставником является учитель математики высшей категории, член региональной базы наставников, член РУМО, имеющий многолетний эффективный опыт работы в 10-11 классах.

Комплексный, целенаправленный, скоординированный процесс взаимодействия наставника и наставляемого в ходе реализации данной Программы ориентирован на управление качеством образования через повышение эффективности системы ВСОКО.

Организация работы не потребует привлечения дополнительных ресурсов и финансирования, так как взаимодействие предполагает использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательной организации.

**Основные термины и понятия, применяемые в программе:**

**Целевая модель наставничества**–система условий,ресурсов ипроцессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательной организации.

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимополезное общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Форма наставничества**–способ реализации системы наставничествачерез организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой потребностями наставляемых, конкретными целями и задачами наставнической пары или группы.

**Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Наставляемый**–участник наставнической пары или группы,которыйчерез взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные или профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**Наставник**–участник программы наставничества,имеющий успешныйопыт в достижении личностного и профессионального результата, обладающий опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого.

**Куратор**–педагог, который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы наставничества.

**Метакомпетенции**– способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Дорожная карта**–универсальный наглядный пошаговый инструментпланирования по развитию проекта/организации/стратегии и т.д. с обозначением основных этапов, сроков, мероприятий по достижению ключевых показателей в краткосрочной или долгосрочной перспективе.

**Медиаплан**–инструмент для организации системного ипоследовательного информационного сопровождения события через размещение контента на определенных информационных ресурсах.

* 1. 2. Цель и задачи Программы наставничества «Вектор роста»

**Цель:** получение наставляемым учителем актуализированного профессионального опыта в области преподавания математики согласно требованиям обновлённого ФГОС СОО, рост профессионального потенциала и уровня педагогического мастерства.

 Задачи:

1. Создать комфортную профессиональную среду внутри образовательной организации, позволяющую эффективно реализовывать актуальные педагогические задачи.
2. Оказать помощь наставляемому педагогу в развитии личностного, интеллектуального и профессионального потенциала, обеспечить информационное пространство для самостоятельного совершенствования профессиональных знаний и навыков.

3. Оказывать наставляемому учителю всестороннюю методическую поддержку, консультировать, разрабатывать рекомендации для преодоления индивидуальных методических и предметных затруднений.

4. Способствовать повышению уровня профессиональных компетенций в вопросах обеспечения необходимого качества образовательных результатов.

5. Учителю-наставнику:

- поделиться знаниями и опытом в области максимально эффективной организации преподавания математики на уровне среднего общего образования,

- развивать собственный интеллектуальный и профессиональный потенциал с целью перехода на новый более высокий уровень методической деятельности.

1. **Планируемые результаты**

Для формы наставничества *«учитель – учитель»* результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности членов педколлектива в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов; положительное влияние на уровень методической и предметной подготовки, благоприятный психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного саморазвития и самосовершенствования.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- качественный рост успеваемости, повышение качества достигаемых обучающимися образовательных результатов, улучшение поведения в классах;

- формирование актуальной методической копилки учителя математики, разработка собственных дидактических материалов для преподавания алгебры, геометрии, вероятности и статистики в 10-11 классах на базовом и углубленном уровне;

- сокращение числа потенциально возможных конфликтных ситуаций с участниками образовательного процесса.

* 1. 4. Показатели эффективности реализации Программы

*Для образовательной организации:*

- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям.

- Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия.

*Для всех участников Программы:*

- Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности.

- Уровень удовлетворенности наставника и наставляемого от взаимодействия в наставнической деятельности.

*Для личности наставляемого участника Программы:*

- Позитивные достижения наставляемого в области преодоления выявленных ранее дефицитов.

- Повышение уровня самооценки наставляемого.

- Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью.

- Степень применения наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в дальнейшей деятельности.

***Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества***

Для оценки эффективности наставнической деятельности используются следующие критерии, показатели процесса реализации персонализированной программы наставничества**.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Показатели** | **Баллы** |
| **Урочная деятельность** |
|  Общая  успевае-  мость  | за все четверти (полугодия) и год | 100% | 2 |
|  за четверти  (полугодия)  | Менее 100% в отдельных четвертях (1 полугодии), но к концу года имеется положительная динамика  | 1 |
|  за год | Менее 100% | 0 |
| Качество успеваемости за четверть (полугодие), год | 70 – 100% - оптимальное | 3 |
| 45 – 69% - хорошее | 2 |
| 30 - 44% - допустимое | 1 |
| Менее 30% - недопустимое | 0 |
|  Результаты сдачи ЕГЭ | 100% обучающихся сдали ЕГЭ по математике (в т.ч. есть обучающиеся, набравшие 80 и более баллов по профильной математике)  | 4 |
| 100% обучающихся сдали ЕГЭ по математике (в т.ч. есть обучающиеся, набравшие от 70 до 80 баллов по профильной математике) | 3 |
| 100% обучающихся сдали ЕГЭ по математике | 2 |
| Наличие обучающихся 11 класса, не набравших минимальный порог по математике | 0 |
| Участие обучающихся в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год) | Количество участников | Уровень |
| ОО | Муници- п альный | Регио-нальный |
| 5 и более | 2 | 4 | 5 |
|  2 - 4 | 1 | 3 | 4 |
| 1 | 1 | 1 | 2 |
| Качество участия (% победителей и призеров от количества участников) | 50% и более | 2 | 3 | 5 |
| 25 – 49 % | 1 | 2 | 4 |
| 1- 24% | 0 | 1 | 3 |

|  |
| --- |
| **Внеурочная деятельность** |
| Участие обучающихся в проектах, научно- практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и творческих конкурсах,акциях, мероприятиях | Количество участников |  |  |  |
| 5 и более | 2 | 3 | 5 |
| 1 - 4 | 1 | 2 | 3 |
| Качество участия (% победителей и призеров от количества участников) | 50% и более | 2 | 3 | 5 |
| 25 – 49 % | 1 | 2 | 3 |
| 1 – 24% | 0 | 1 | 2 |
| **Научно-методическая, инновационная деятельность учителя** |
|  Личные выступления в  рамках обмена опытом на  заседаниях МО, творческих  групп, проведение открытых уроков, мастер-классов | 1 и более мероприятий в год в очном формате | 1 | 2 | 3 |
| Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах | 1 и более мероприятий в год в очном форматеНе менее 2 –х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате | 1 | 2 | 3 |
| Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах | 1 и более в год (в очном или заочном (дистанционном) формате | 2 | 3 | 4 |
| Публикации собственных методических разработок , дидактических материалов и т.п. |  Количество публикаций | В сетевых электронных изданиях | В печатных изданиях |
| 1 - 2 | 1 | 3 |
| 3 - 5 | 2 | 4 |
| 6 и более | 3 | 6 |
| **ИТОГО:** |  |  |

80-100 % от максимально возможного количества баллов – высокий уровень

60 - 79 % – средний уровень

30 – 59 % – низкий уровень

 Менее 30% – недопустимый уровень

* 1. 5. Сроки и этапы реализации Программы. Шаги по реализации Программы

 ***5.1.  Этапы и сроки реализации Программы***

*I этап: запуск Программы* – август - октябрь 2023 года

Данный этап - аналитическая работа, направленная на выявление методических и предметных затруднений у наставляемого. Выбирается модель взаимодействия наставника и наставляемого, определяются необходимые технологии, формы и методы совместной работы.

Модель взаимодействия, которая будет применяться в ходе реализации Программы: *«опытный предметник – недостаточно опытный предметник»,* в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по учебному предмету «Математика» (алгебра и начала математического анализа, геометрия, вероятность и статистика; базовый уровень, углубленный уровень; среднее общее образование) по вопросам выбора УМК, составления рабочих программ и тематических планов, эффективной организации образовательного процесса, подготовки к ЕГЭ и т.п.

Технологии, которые будут применяться в данной Программе, подобраны на основе практики работы опытных учителей школы с наставляемыми: традиционная модель, ситуационное, партнёрское и саморегулируемое наставничество.

Основные формы и методы сотрудничества, планируемые для использования в Программе: беседы; собеседования; практикумы; тренинговые занятия; посещение и взаимопосещение уроков; методические консультации; участие в очных и дистанционных методических мероприятиях; прохождение КПК. Среди планируемых форм и методов взаимодействия преимущество отдаётся работе над проблемами с опорой на личный опыт и индивидуальный пример.

 *II этап: практическая реализация Программы* – ноябрь 2023 года – май 2025 года.

Данный этап предусматривает совместную разработку «дорожной карты», определение критериальной базы ожидаемых результатов, прогнозирование результата, оценку возможных рисков и непосредственное выполнение «дорожной карты».

В процессе реализации Программы проводится промежуточный мониторинг, при необходимости вносятся корректировки в план действий.

 *III этап: завершение Программы* – июнь-август 2025 года. На данном этапе окончательно оцениваются измеряемые показатели результативности деятельности, и подводятся итоги совместной работы.

 ***5.2. Шаги по реализации Программы:***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Шаги по реализации Программы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| Подготовительные действия | Организационная работа. Изучение нормативно — правовой документации, локальных актов ОО. | Нормативно-правовое просвещение участников Программы. Определение формы взаимодействия участников |
| Формированиенаставнической пары  | Анализ кадровых ресурсов ОО. Определение педагога, нуждающегося в наставнической поддержке, и педагога, подходящего на роль наставника в рамках реализации Программы.  | Сформирована наставническая пара |
| Обучение наставника | Отбор из числа педагогов, прошедших обучение по программе реализации наставнической деятельности.  | Готовность опытного учителя к выполнению функций наставника |
| Формирование рабочей команды  | Формирование рабочей команды путём назначения куратора наставнической пары | Сформирована рабочая команда под руководством куратора |
| Запуск механизма наставничества | Выбор предпочтительных технологий, методов и форм взаимодействия наставника и наставляемого | Запущен механизм наставничества по форме «учитель – учитель» |
| Выявление предметных и методических затруднений наставляемого | Диагностическая и аналитическая работа, направленная на выявление методических и предметных затруднений у наставляемого | Карта запросов наставляемого  |
| Подготовкаусловийдля реализацииДорожной карты в рамках Программынаставничества. | Обсуждение предметных и методических затруднений наставляемого  | Готовность наставляемого к началу работы в наставнической паре. Осознание главных перспективных направлений сотрудничества. |
| Практическая реализацияПрограммы наставничества | Разработка Дорожной карты реализации Программы наставничества.  | Дорожная картареализации Программы наставничества. |
| Прогнозирование результата. Определение критериальной базы ожидаемых результатов | Критериальная база ожидаемых результатов |
| Оценка возможных рисков | Антирисковые меры |
| Выполнение Дорожной карты.  | Преодоление предметных и методических затруднений наставляемого |
| Сбор обратной связи от всех участников Программы | Рефлексия участников Программы |
| Промежуточный контроль эффективности реализации Программы наставничества | Подведение промежуточных итогов работы наставнической пары. | Положительная динамика преодоления методических и предметных затруднений у наставляемого |
| Мониторинг эффективности реализации Программы | Обсуждение обратной связи от наставника и наставляемого | Анализ динамики влияния Программы на участников наставнической пары. Анализ общей эффективности реализованной Программы. |
| ЗавершениеПрограммынаставничества | Подведение итогов работы наставнической пары.Подведение итогов реализации Программы. | Итоговая оценка результативности деятельности наставнической пары. Поощрение наставника. |

**6. Участники программы**

***6.1. Наставник и наставляемый***

*Наставник* – *Ашитко Е.В., учитель математики высшей категории*. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (член РУМО, член региональной базы наставников, наличие высокоэффективной авторской системы преподавания, обучающиеся показывают высокие результаты на ЕГЭ, в олимпиадном движении), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Может одновременно выполнять функции наставника-консультанта и наставника-предметника.

Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических проблем. Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и наставляемый учитель, способный осуществлять всестороннюю предметную и методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

*Наставляемый* – *Деньгуб Т.М., учитель математики первой категории*. Учитель-предметник, имеющий недостаточный опыт преподавания математики (в т.ч. углубленного уровня) на уровне среднего общего образования в условиях введения обновлённого ФГОС СОО и новой федеральной образовательной программы среднего общего образования.

***6.2. 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 реализации Программы наставничества;

- 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;

- вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в Дорожную карту;

- привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

***6.3. 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 куратору Программы.

*Наставляемый имеет право:*

- вносить предложения в индивидуальный план работы наставнической пары//группы;

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

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику и куратору за советом и помощью;

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

**7. Механизм управления Программой «Вектор роста»**

Реализация Программы проводится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

*Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки Программы:*

- информационное освещение;

- взаимодействие с другими образовательными организациями и иными учреждениями системы образования (по мере необходимости);

- проведение отбора и обучения наставников;

- внешняя оценка результатов реализации Программы наставничества.

*Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание Программы внутри образовательной организации:*

*-* формирование рабочей команды (наставник, наставляемый, куратор);

- пополнение школьных баз наставников и наставляемых;

- сбор обратной связи о ходе Программы, взаимодействие со всеми участниками Программы в ходе её реализации;

- взаимодействие со всеми участниками Программы для оценки её результатов.

**8. Мониторинг Программы наставничества**

Мониторинг Программы наставничества «Вектор роста» состоит из 2 основных этапов:

1) качество реализации Программы наставничества;

2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

***8.1. Мониторинг процесса реализации Программы наставничества***

*Цели:*

1. Оценка качества реализуемой Программы наставничества.

2. Оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения уровня профессиональных компетенций наставляемого учителя.

*Задачи:*

 - получить обратную связь от участников Программы;

- обосновать требования к формированию наставнической пары и к организации процесса наставничества;

- осуществлять контроль за процессом наставничества;

- рассмотреть особенности взаимодействия участников наставнической пары;

- проследить динамику уровня профессиональных компетенций наставляемого учителя в вопросах обеспечения необходимого качества образовательных результатов;

- проанализировать в рамках ВСОКО степень соответствия качества достигаемых образовательных результатов требованиям обновлённого ФГОС СОО и ФОП СОО;

- проанализировать динамику качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

*Основные методы:* собеседование, посещение уроков, анализ степени соответствия результатов внутренней самооценки и внешней оценки образовательных результатов обучающихся 10-11 классов (у наставляемого учителя); наблюдение, работа с документами, факторный анализ.

***8.2. Мониторинг влияния Программы на её участников***

*Цель:*

1. Выявление признаков мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста всех участников Программы.

*Задачи:*

- сравнить уровень предметной и методической подготовки наставляемого на «входе» и «выходе» из реализуемой Программы;

- получить подтверждение эффективности и полезности Программы для мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста всех её участников.

*Основные методы:* посещение уроков, собеседование, наблюдение, работа с документами, факторный анализ.

# **Дорожная карта реализации целевой модели наставничества в форме «учитель - учитель» на 2022-2025 годы**

**Цель:** организация наставнической поддержки через внедрение целевой модели наставничества «учитель - учитель».

Задачи:

- Расширить нормативно-правовую базу ОО по направлению «Наставничество».

- Содействовать поддержанию комфортной профессиональной среды внутри ОО, позволяющей эффективно реализовывать актуальные педагогические задачи.

- Обеспечить информационное пространство для самостоятельного совершенствования педагогами профессиональных знаний и навыков.

- Оказать наставляемому учителю всестороннюю методическую поддержку, консультировать, разрабатывать рекомендации для преодоления индивидуальных методических и предметных затруднений.

- Способствовать повышению уровня профессиональных компетенций в вопросах обеспечения необходимого качества образовательных результатов.

- Обеспечить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост всех участников Программы наставничества.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Мероприятие** | **Содержание деятельности**  | **Сроки** | **Ответственные** |
| **Этап подготовки условий и запуска Программы наставничества** |
| 1 | Изучение нормативно-правовой базы реализации ЦМН в образовательных организациях РФ и Брянской области в форме «учитель – учитель» | 1. Изучение:- Письма Минпросвещения РФ, обще-российского Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ОО»;- Распоряжение Минпросвещения РФ от 25.01.2020 №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";- новых нормативно-правовых документов (по мере их публикации).2. Ознакомление с образцами документов для внедрения и реализации ЦМН по форме «учитель – учитель». | Август 2023 г. | Администрация ОО |
| 2 | Расширение локальной нормативно-правовой базы ОО | Пополнение пакета локальной нормативно-правовой документации ОО по вопросам реализации наставнической деятельности | Август – сентябрь 2023 г. | Администрация ОО |
| 3 | Обеспечение  координации действий  между участниками  Программы | Административное совещание «Анализ потребностей в организации в ОО наставничества по форме «учитель – учитель»»  | Август 2023 г. | Директор ОО |
| Назначение куратора школьной Программы наставничества | Август 2023 г. | Директор ОО |
| Выявление учителей, нуждающихся в наставнической поддержке | 1 неделя сентября 2023 г. | Куратор |
| Подбор наставников (исходя из потребностей учителей, нуждающихся в наставнической поддержке)  | 1 неделя сентября 2023 г. | Куратор |
| 4 | Информирование педколлектива о вхождении в Программу наставничества «учитель – учитель» | Административное совещание  | Сентябрь 2023 г. , 2 неделя | Администрации ОО, куратор Программы |
| 5 | Запуск механизма наставничества по форме «учитель – учитель» | Издание приказа «О реализации в ОО целевой модели наставничества по форме «учитель – учитель» » | Сентябрь 2023 г. , 2 неделя | Директор ОО |
| Формирование наставнических пар, создание общей рабочей группы  | Сентябрь 2023 г., 1-2 недели | Директор ОО |
| Определение формы наставничества (исходя из потребностей), выбор модели взаимодействия наставника и наставляемого, технологии, форм и методов совместной работы. | Сентябрь 2023 г., 1-2 недели | Рабочая группа |
| 6 | Определение профессиональных затруднений наставяляемого педагога | 1) Сбор и систематизация предварительных запросов от наставляемого 2) Самоанализ эффективности работы наставляемого.3) Оценка начального уровня сформированности предметных и методических компетенций наставляемого  | Сентябрь 2023 г., 1-3 недели | Наставник, наставляемый |
| Составление рискового профиля профессиональных затруднений наставляемого педагога. | Сентябрь 2023 г. , 2-3 неделя | Наставник, куратор  |
| 7 | Подготовка условийдля реализацииДорожной карты в рамках Программынаставничества | Детализация рискового профиля профессиональных затруднений наставляемого педагога | Сентябрь 2023 г. , 2 неделя | Наставник |
| **Этап практической реализации Программы наставничества** |
| 1 | Практическая реализацияПрограммы наставничества | Актуализация пакета локальной документации по направлению деятельности «Наставничество» | 2023 – 2025 г.г. (при необход.) | Администрация ОО, рабочая команда |
| Разработка Программы наставничества в форме «учитель - учитель» - «Вектор роста» | Сентябрь 2023 г.  | Рабочая команда |
| Детализация и утверждение «дорожной карты» внедрения ЦМН в форме «учитель – учитель» - «Вектор роста» | Сентябрь 2023 г.  | Рабочая команда |
| 1) Определение критериальной базы ожидаемых результатов реализации Программы наставничества 2) Прогнозирование результата | Сентябрь – октябрь 2023 г. | Наставник, куратор  |
| Оценка рисков, вероятных в ходе реализации Программы наставничества. Принятие антирисковых мер. | в течение года | Наставник, куратор |
| Выполнение мероприятий Дорожной карты | 2023 – 2024 уч. г., 2024- 2025 уч. г | Наставник, наставляемый |
| Организация индивидуальной работы по повышению уровня предметно-методических компетенций наставляемого учителя в рамках преподаваемой предметной области | В течение периода действия Программы | Наставник, наставляемый |
| Реализация Программы наставничества в форме «учитель - учитель» - «Вектор роста» | 2023 – 2024 уч. г., 2024- 2025 уч. г. | Наставник, наставляемый |
| 2 | Промежуточный мониторинг эффективности реализации Программы наставничества | Промежуточный мониторинг качества процесса реализации Программы наставничества | Декабрь 2023 г., май-июнь 2024 г.; декабрь 2024 г. | Куратор |
| Промежуточный мониторинг влияния Программы наставничества на всех участников:1) Анализ личной удовлетворенности участием в Программе наставничества2) Анализ динамики уровня сформированности профессиональных компетенций 3) Выявление признаков мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста всех участников Программы |
| 3 | Коррекция Программы наставничества | Коррекция планов совместной деятельности наставника и наставляемого в зависимости от итогов промежуточного мониторинга эффективности реализации Программы | В течение периода действия Программы | Наставник, наставляемый |
| 4 | Мониторинг эффективности реализации Программы наставничества | Мониторинг качества процесса реализации Программы наставничества |  Май-  июнь  2025 г. | Куратор  |
| Мониторинг влияния Программы наставничества на всех участников:1) Анализ личной удовлетворенности участием в Программе наставничества2) Анализ динамики уровня сформированности профессиональных компетенций 3) Выявление признаков мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста всех участников Программы |
| **Этап завершения Программы наставничества** |
| 1 | ЗавершениеПрограммынаставничества | 1) Подведение итогов работы наставнических пар.2) Оценка результативности деятельности наставнических пар. 3) Выявление признаков мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников Программы.4) Информирование педколлектива о результатах реализации Программы.5) Постановка новых перспективных задач.  | Июнь-август 2025 г. | Администрация ОО, участники Программы  |
| 2 | Мотивация и поощрение наставников | 1)  Приказ о поощрении наставников2) Распространение положительного опыта реализации Программы наставничества  | Июнь-август 2025 г. | Администрация ОО |

Приложение

Опросный лист

по выявлению профессиональных затруднений педагогического работника общеобразовательной организации

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатели** | **Затруднения** |
| Нет. Могу поделиться опытом | Скорее нет, чем да | Скорее да, чем нет | Да. Хотелось бы получить помощь |
| **Общепедагогические затруднения** |
| 1. Знание и применение нормативно-правовых документов: |  |  |  |  |
| - Федеральный закон «Об образовании в РоссийскойФедерации» |  |  |  |  |
| - обновленные ФГОС СОО |  |  |  |  |
| - ФОП СОО (федеральная рабочая программа СОО по математике) |  |  |  |  |
| - федеральный перечень учебников |  |  |  |  |
| - стратегии и концепции (по направлению деятельности) |  |  |  |  |
| 2. Ориентация в отборе содержания обучения на основенаучных данных, фактов, понятий, законов |  |  |  |  |
| 3. Использование здоровьесберегающих технологий |  |  |  |  |
| 4. Измерение образовательных результатов в рамках урочной и внеурочной деятельности |  |  |  |  |
| 5. Планирование своего рабочего времени для достижениярезультата |  |  |  |  |
| 6. Проведение рефлексии своей профессиональнойдеятельности, корректировка по результатам самооценки и внешней оценки |  |  |  |  |
| **Методические затруднения** |
| 1. Разработка рабочих программ и КТП |  |  |  |  |
| 2. Выбор учебников и учебно-методической литературы в соответствии с требованиями обновленного ФГОС СОО для обучения математике на базовом уровне и на углубленном уровне |  |  |  |  |
| 3. Разработка технологических карт уроков |  |  |  |  |
| 4. Формирование индивидуального учебного плана |  |  |  |  |
| 5. Знание типологии уроков по ФГОС |  |  |  |  |
| 6. Структура урока в соответствии с типологией |  |  |  |  |
| 7. Применение современных образовательных технологийпри реализации ФГОС СОО |  |  |  |  |
| 8. Использование разнообразных форм организацииработы на уроке |  |  |  |  |
| 9. Организация эффективной подготовки к ЕГЭ |  |  |  |  |
| 10. Создание условий для достижения всеми обучающимися запланированных результатов освоения образовательной программы |  |  |  |  |
| 11. Методы и приемы мотивации обучающихся |  |  |  |  |
| 12. Формирование универсальных учебных действий |  |  |  |  |
| 13. Формирование навыков самооценки и рефлексии уобучающихся |  |  |  |  |
| 14. Обеспечения охраны жизни и здоровья обучающихся(знание СанПиН) |  |  |  |  |
| 15. Применение специальных педагогических подходов иметодов обучения и воспитания обучающихся с ОВЗ |  |  |  |  |
| 16. Организация и сопровождение учебно- исследовательской и проектной деятельности обучающихся (в том числе выполнение индивидуального проекта) |  |  |  |  |
| 17. Проведение диагностики уровня достиженияпланируемых результатов освоения ООП |  |  |  |  |
| 18. Оценка уровня достижения обучающимися предметных, метапредметных, личностных результатовосвоения ООП СОО на базовом и углубленном уровне |  |  |  |  |
| 19. Оценка динамики индивидуальных достиженийобучающихся |  |  |  |  |
| 20. Инструментарий по оценке достижения планируемыхрезультатов |  |  |  |  |
| 21. Банк оценочных процедур |  |  |  |  |
| 22. Внутренняя и внешняя оценка качества образования |  |  |  |  |
| 23. Организация индивидуальной работы с одаренными обучающимися и обучающимися, имеющими трудности вобучении |  |  |  |  |
| **Психолого-педагогические затруднения** |
| 1. Знание и учет возрастных особенностей обучающихся при отборе содержания, форм и методов обучения |  |  |  |  |
| 2. Знание и применение диагностических методов оценки развития различных сторон психики личности школьника |  |  |  |  |
| 3. Организация сотрудничества с педагогом-психологом и социальным педагогом |  |  |  |  |
| **Информационные затруднения** |
| 1. Использование возможностей информационно- коммуникационных технологий при осуществлении самостоятельного поиска и анализа информации,проведении уроков: |  |  |  |  |
| - работа с конструктором рабочих программ на портале Единое содержание общего образования (https://edsoo.ru/constructor/) |  |  |  |  |
| - работа с текстовыми редакторами, электронными таблицами, интерактивными материалами |  |  |  |  |
| - работа в ЦОС |  |  |  |  |
| 2. Работа с электронными учебниками |  |  |  |  |
| 3. Создание презентаций |  |  |  |  |
| 4. Применение дистанционных образовательных технологий (для проведения уроков, внеурочной деятельности, коррекционной работы, работы содаренными детьми и др.) |  |  |  |  |
| **Коммуникативные затруднения** |
| 1. Обобщение, описание и представление своегопедагогического опыта |  |  |  |  |
| 2. Способность разрешать конфликтные ситуации, оказывать поддержку партнерам по общению впроблемных и кризисных ситуациях |  |  |  |  |
| 3. Участие в профессиональных дискуссиях иобсуждениях, подготовка публичного выступления |  |  |  |  |
| 4. Представление опыта работы через участие в конкурсахпрофессионального мастерства |  |  |  |  |
| 5. Взаимодействие с коллегами с целью: |  |  |  |  |
| - обмена опытом |  |  |  |  |
| - организации совместной деятельности |  |  |  |  |
| - наставничества |  |  |  |  |
| 6. Взаимодействие с родителями обучающихся (в томчисле индивидуальное консультирование родителей) |  |  |  |  |