

**Кировское областное государственное общеобразовательное бюджетное учреждение
«Вечерняя средняя школа г. Котельнича»**

РАССМОТРЕНО
на областном совещании
с руководителями структурных
подразделений КОГОБУ ВСШ
г. Котельнича 04.02.2025

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
КОГОБУ ВСШ г. Котельнича
от 28.02.2025 № 39-од

**ПОДПРОГРАММА
«Наставничество как средство формирования у молодых специалистов
профессиональных знаний и умений, необходимых для надлежащего
исполнения ими должностных обязанностей»**

**ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

Кировского областного государственного общеобразовательного бюджетного
учреждения «Вечерняя средняя школа г. Котельнича»

на 2024-2029 гг.

г. Котельнич
2025 г.

1. Паспорт Подпрограммы

Наименование	Содержание
Название Подпрограммы	Наставничество как средство формирования у молодых специалистов профессиональных знаний и умений, необходимых для надлежащего исполнения ими должностных обязанностей
Задачи Подпрограммы	<ul style="list-style-type: none"> - Ознакомление молодого специалиста с условиями и требованиями к профессиональной деятельности в Школе; - Ускорение процесса профессиональной адаптации молодого специалиста; - Развитие у молодого специалиста умений самостоятельно, качественно и ответственно исполнять возложенные на него должностные обязанности и повышать свой профессиональный уровень; - Развитие у молодого специалиста интереса к исполнению должностных обязанностей и повышение мотивации к эффективной профессиональной деятельности, содействие его закреплению в Школе; - Определение профессионального потенциала молодого специалиста.
Планируемые результаты реализации Подпрограммы	<ul style="list-style-type: none"> - Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации; - Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала, повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; - Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации; - Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах; - Сокращение числа конфликтов с педагогическим сообществом; - Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
Сроки реализации	март 2025 г. – июль 2029 г.
Перечень мероприятий	<ul style="list-style-type: none"> - Проведение педагогического совета: проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества, сбор согласий на обработку персональных данных от участников программы; - Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта; - Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов; - Обучение наставников для работы с наставляемыми ;

	<ul style="list-style-type: none"> – Отбор наставников и наставляемых. Организация групповой встречи наставников и наставляемых; – Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого; – Регулярные встречи-консультации наставника и наставляемого; – Посещение наставляемым открытых уроков; – Направление наставляемого на курсы повышения квалификации, обучающие вебинары, семинары и т.п.; – Посещение наставляемым открытых педагогических мастерских силами лучших учителей школы по передаче педагогического опыта; – Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками; – Отчеты по итогам наставнической программы (проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества, мониторинга качества реализации программы наставничества, мониторинга и оценки влияния программ на всех участников); – Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций партнеров.
<p>Образовательные адреса (структурные подразделения) применения</p>	<p>КОГОБУ ВСШ г. Котельнича; филиал Кировского областного государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Вечерняя средняя школа г. Котельнича в г. Омутнинске; филиал Кировского областного государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Вечерняя средняя школа г. Котельнича» в п. Восточный Омутнинского района № 1; филиал Кировского областного государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Вечерняя средняя школа г. Котельнича» в п. Котчиха Омутнинского района; филиал Кировского областного государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Вечерняя средняя школа г. Котельнича» в г. Кирово-Чепецке; филиал Кировского областного государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Вечерняя средняя школа г. Котельнича» в г. Кирове № 1; филиал Кировского областного государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Вечерняя средняя школа г. Котельнича» в г. Кирове № 2; филиал Кировского областного государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Вечерняя средняя школа г. Котельнича» в пгт Лесной Верхнекамского района; филиал Кировского областного государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Вечерняя средняя школа г. Котельнича» в пгт Рудничный Верхнекамского района; филиал Кировского областного государственного общеобразовательного бюджетного учреждения «Вечерняя средняя школа г. Котельнича» в п. Сорда Верхнекамского района</p>
<p>Руководитель</p>	<p>Заместитель директора (руководитель филиала)</p>

(ответственные) проектной группы	Заместитель директора по УВР
Контроль реализации	<ul style="list-style-type: none"> - Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества; - Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества; - Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

2. Механизмы реализации Подпрограммы

Наименование подпрограммы	Наименование ресурсов	Наличие (по факту): количество и характеристики	Требуемые ресурсы
<p>Наставничество как средство формирования у молодых специалистов профессиональных знаний и умений, необходимых для надлежащего исполнения ими должностных обязанностей</p>	<p>Нормативное правовое обеспечение (ЛНА): приказы, положения, правила, должностные инструкции КОГОБУ ВСШ г. Котельнича.</p>	<p>Имеются необходимые ЛНА: приказы, положения, правила, должностные инструкции. Календарно-тематические планы, рабочие программы, используемые в образовательном процессе, программы внеурочной деятельности, методические материалы, позволяющие обеспечить качественное предметное обучение на всех уровнях образования</p>	
	<p>Материально-техническое обеспечение: материально-техническая база, ЦОС, учебные кабинеты, ЭОР.</p>		<p>Требуется обновление устаревшей МТБ</p>
	<p>Кадровые ресурсы: укомплектованность филиала педагогическими работниками с учетом необходимости удовлетворения образовательных потребностей.</p>	<p>Укомплектованность 100%.</p>	<p>Привлечение специалистов учреждений дополнительного образования</p>
	<p>Финансовые ресурсы</p>	<p>Имеются следующие источники финансирования: средства федерального и регионального бюджета (бюджетные средства)</p>	

3. Критерии и показатели оценки реализации Подпрограммы

Задача	Описание результата	Количественные показатели
Ознакомление молодого специалиста с условиями и требованиями профессиональной деятельности в Школе	<ul style="list-style-type: none"> - Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации; - Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации; - Сокращение числа конфликтов с педагогическим сообществом 	<ul style="list-style-type: none"> - Сокращение числа конфликтов с педагогическим сообществом
Ускорение процесса профессиональной адаптации молодого специалиста	<ul style="list-style-type: none"> - Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации; - Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах; - Сокращение числа конфликтов с педагогическим сообществом 	<ul style="list-style-type: none"> - Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах; - Сокращение числа конфликтов с педагогическим сообществом
Развитие у молодого специалиста умений самостоятельно, качественно и ответственно исполнять возложенные на него должностные обязанности и повышать свой профессиональный уровень	<ul style="list-style-type: none"> - Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала, повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния 	<ul style="list-style-type: none"> - Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах; - Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста
Развитие у молодого специалиста интереса к исполнению должностных обязанностей и повышение мотивации к эффективной профессиональной деятельности, содействие его закреплению в Школе	<ul style="list-style-type: none"> - Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации; - Качественный рост успеваемости и 	<ul style="list-style-type: none"> - Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации; - Качественный рост успеваемости и

	улучшение поведения в подшефных классах; - Сокращение числа конфликтов с педагогическим сообществом	улучшение поведения в подшефных классах; - Сокращение числа конфликтов с педагогическим сообществом
Определение профессионального потенциала молодого специалиста	- Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации; - Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	- Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации; - Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах; - Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста

4. Дорожная карта реализации Программы

Мероприятия	Срок реализации		Планируемый результат		Исполнитель	Ответственный
	наименование мероприятия	плановая дата получения результата (дд.мм.гг)	фактическая дата (дд.мм.гг)	измеримый индикатор (показатель)		
1 этап						
Проведение педагогического совета: проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества, сбор согласий на обработку персональных данных от участников программы	Август, ежегодно перед началом учебного года		Анкеты, желающих принять участие в программе наставничества		Директор, заместители директора, руководители структурных подразделений	Директор, заместители директора, руководителей и структурных подразделений
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта	Август, ежегодно перед началом учебного года		Выбор формы и программ наставничества исходя из потребностей школы		Заместители директора, руководители структурных подразделений	Заместители директора, руководителей и структурных подразделений

Мероприятия	Срок реализации		Планируемый результат		Исполнитель	Ответственный
	наименование мероприятия	плановая дата получения результата (дд.мм.гг)	фактическая дата (дд.мм.гг)	измеримый индикатор (показатель)		
Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.	Август-сентябрь, ежегодно перед началом учебного года		Наличие базы данных наставляемых из числа педагогов.		Заместители директора, руководители структурных подразделений	Заместители директора, руководителей и структурных подразделений
Обучение наставников для работы с наставляемыми	при необходимости		Организация «Школы наставников», удостоверение, сертификаты курсов повышения квалификации		Заместители директора, руководители структурных подразделений, наставники	Заместители директора, руководителей и структурных подразделений
Отбор наставников и наставляемых. Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Сентябрь, при необходимости		Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».		Директор, заместители директора, руководители структурных подразделений	Директор, заместители директора, руководителей и структурных подразделений
Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. Проведение первой,	Сентябрь-октябрь при необходимости		План индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения		Наставники, наставляемые	Наставники

Мероприятия	Срок реализации		Планируемый результат		Исполнитель	Ответственный
	наименование мероприятия	плановая дата получения результата (дд.мм.гг)	фактическая дата (дд.мм.гг)	измеримый индикатор (показатель)		
организационной встречи наставника и наставляемого						
2 этап						
Регулярные встречи-консультации наставника и наставляемого.	согласно плану индивидуального развития наставляемых		Анкеты обратной связи для промежуточной оценки	Наставники, наставляемые	Наставники	
Посещение наставляемым открытых уроков	Согласно плану работы ШМО		Анкеты обратной связи	Наставляемый	Наставник	
Направление наставляемого на курсы повышения квалификации, обучающие вебинары, семинары и т.п.	по графику, расписанию		Индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника, удостоверения курсов повышения квалификации, сертификаты	Наставляемый	Заместитель директора (руководитель филиала)	
Посещение наставляемым открытых педагогических мастерских силами лучших учителей школы по передаче педагогического опыта	в течение действия программы согласно плану		Анкеты обратной связи	Наставляемый	Наставник	
Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	постоянно в ходе реализации индивидуальных планов		Анкеты обратной связи для промежуточной оценки	Заместители директора, руководители структурных	Заместители директора, руководители	

Мероприятия	Срок реализации		Планируемый результат		Исполнитель	Ответственный	
	наименование мероприятия	плановая дата получения результата (дд.мм.гг)	фактическая дата (дд.мм.гг)	измеримый индикатор (показатель)			наименование продукта
					подразделений	структурных подразделений	
3 этап							
Отчеты по итогам наставнической программы: 1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников	Июнь, каждый учебный год (при наличии наставляемых)		Отзыв о результатах наставничества		Наставники, наставляемые,	Наставники, заместители директора, руководители и структурных подразделений	
Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.	При необходимости		Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам.		Директор, заместители директора, руководители структурных подразделений	Директор, заместители директора, руководители и структурных подразделений	

Мероприятия	Срок реализации		Планируемый результат		Исполнитель	Ответственный
	наименование мероприятия	плановая дата получения результата (дд.мм.гг)	фактическая дата (дд.мм.гг)	измеримый индикатор (показатель)		
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций партнеров	При необходимости		Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций партнеров		Директор, заместители директора, руководители структурных подразделений, педагоги	Директор, заместители директора, руководител и структурных подразделений