

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«ЛИНГВИСТИЧЕСКИЙ ЛИЦЕЙ № 22 ИМ. А.С.ПУШКИНА»

Директор МБОУ «Лингвистический лицей № 22»

«УТВЕРЖДАЮ»

Орлов А.С

20 23 г.



### ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «учитель - учитель»

Ролевая модель: «Опытный педагог – молодой специалист»

Ролевая модель : «Опытный предметник – неопытный предметник»

Куратор в образовательной организации - Кочурова Е.Ю.

Наставник	Наставляемый
Глушкова С.А.	Куклин Р.А.
Васильева Л.А.	Кобелева А.А.
Дерюгина М.М.	Игнатъева М.А.
Волкова Т.А.	Мулюкина Е.А.
Грязева Е.Г.	Беяева П.А.
Мерзлякова Т.А.	Кулькова А.А.
Решетникова И.И.	Попова Т.А.

г. Ижевск, 2023-2024 учебный год

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«ЛИНГВИСТИЧЕСКИЙ ЛИЦЕЙ № 22 ИМ. А.С.ПУШКИНА»

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ «Лингвистический лицей № 22»

*Орлов А.С*

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

### ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**Форма наставничества: «учитель - учитель»**

**Ролевая модель: «Опытный педагог – молодой специалист»**

**Ролевая модель : «Опытный предметник – неопытный предметник»**

Куратор в образовательной организации	Кочурова Елена Юрьевна
Наставник	Дерюгина Мария Михайловна
Наставляемый	Игнатьева Маргарита Александровна

г. Ижевск, 2023-2024 учебный год

Программа наставничества разработана на основании методических рекомендаций ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р145, а также в соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Лингвистический лицей № 22»

### ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание
<b>I.</b>		<b>Пояснительная записка</b>
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	<p><b>1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества</b></p> <p>Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях. Среди задач по реализации целевой модели наставничества можно отметить:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.</li> <li>- Создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.</li> <li>- Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности. Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение. Технология наставничества эффективна для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги.</li> <li>- Проблемы молодого специалиста в новом коллективе.</li> <li>- Проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.</li> </ul> <p><b>Предмет наставничества:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Личностные качества- лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента.</li> <li>2. Методическая грамотность - ведение учебно-методической документации, проектировании урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.</li> <li>3. Социальная адаптация - психологические особенности обучающихся, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.</li> </ol>
1.2.	Цель и задачи программы наставничества	<p><b>Цель программы:</b> раскрытие потенциала личности наставляемого, создание условий для формирования эффективной системы поддержки; разработка комплекса мероприятий по организации взаимоотношения наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы молодого специалиста; повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Указанная цель предполагает решение ряда <b>задач:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.</li> <li>Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.</li> <li>3) Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.</li> <li>4) Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.</li> <li>5) Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций</li> <li>6) Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.</li> <li>7) Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.</li> <li>8) Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса: профессионального роста и профессионального выгорания.</li> </ol>

1.3	Срок реализации программы	<b>Срок реализации</b> программы наставничества - 1 год (в течение 2023-2024 учебного года)
1.4.	Взаимосвязь с другими документами организации	<p><b>Программа наставничества соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Лингвистический лицей № 22»</li> <li>2. Образовательная программа МБОУ «Лингвистический лицей № 22»</li> <li>3. Программа воспитания МБОУ «Лингвистический лицей № 22»</li> <li>4. Приказ «Лингвистический лицей №22» «О назначении наставников и формировании наставнических пар (групп)».</li> </ol>
1.5	Применяемые формы наставничества ,технологии и принципы	<p>При реализации программы наставничества используется такая <b>форма наставничества</b>, как <b>«учитель-учитель»</b>. Данная форма предполагает взаимодействие наставника и наставляемого, при котором обе стороны стремятся раскрыть личностный и профессиональный потенциал в процессе освоении образовательной программы и взаимодействия с учителем (педагогом дополнительного образования).</p> <p>При выполнении указанных выше задач для достижения поставленной цели предполагается применение следующих технологий и методологических подходов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Для обучения наставников способам освоения образовательной программы в удаленном режиме предполагается использование технологии модерации, методологического подхода «Я расскажу, ты послушай», «Сделай сам, я подскажу».</li> <li>2. Для создания канала эффективного обмена информацией и опытом предполагается использование технологии фасилитации, методологического подхода «Сделаем вместе».</li> <li>3. Для раскрытия личностного и профессионального потенциала каждого, участвующего в данной программе, предполагается использование технологии супервизий, методологического подхода «Сделай сам, расскажи, что сделал».</li> </ol> <p>Реализация программы строится на следующих принципах:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;</li> <li>• принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;</li> <li>• принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития,</li> <li>• принцип компетентности – владение наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации; принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым; принцип добровольности – участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия;</li> <li>• принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.</li> </ul> <p>Наставник должен выполнять функции обучения (информирование, консультирование, демонстрация продуктивных приемов деятельности) и медиации (посредничество при взаимодействии наставляемого с преподавателями, членами группы в соцсетях).</p> <p>При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Индивидуальное – закрепление за наставником одного наставляемого.</li> <li>• Открытое – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.</li> <li>• Групповое – в социальных сетях.</li> </ul>

2.	<i>Содержание программы</i>	
2.1.	Основные участники программы и их функции	<p style="text-align: center;"><b>Участники Программы: куратор, руководитель, наставник, наставляемый.</b></p> <p><b>Руководитель</b> – заместитель директора, который осуществляет контроль за реализацией программ наставничества.</p> <p><b>Куратор</b> программы наставничества – педагогический работник, осуществляющий координацию усилий по психолого-педагогическому сопровождению процесса наставничества.</p> <p><b>Наставник.</b> Опытный педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.</p> <p><b>Наставник-консультант</b> — создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. <b>Наставник-предметник</b> - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.</p> <p>Учитель-наставник обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;</li> <li>- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;</li> <li>- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;</li> <li>- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;</li> <li>- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в лицее;</li> <li>- способствовать профессиональному становлению наставляемого.</li> </ul> <p><b>Функции наставника:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Выявление образовательных и психологических дефицитов наставляемых.</li> <li>• Создание комфортных психологических условий для преодоления наставляемыми образовательных и психологических затруднений.</li> <li>• Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности.</li> <li>• Совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста.</li> <li>• Консультирование в ситуациях затруднений.</li> <li>• Выполнение функции медиатора в сложных ситуациях.</li> </ul> <p><b>Наставляемый:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.</li> <li>2. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</li> <li>3. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</li> </ol>

		<p><b>Требования к наставляемым</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности лица и функциональные обязанности по занимаемой должности;</li> <li>- выполнять план профессионального становления в установленные сроки; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;</li> <li>- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.</li> </ul>								
2.2.	Механизм управления программой наставничества	<p><b>Управление программой</b> наставничества осуществляется руководителем в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.</p> <p><b>Этапы процесса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывает ситуацию с конкретным обучающимся.</li> <li>2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором проекта вместе с учителем (педагогом – руководителем детского объединения).</li> <li>3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого (-ых). Составление индивидуального плана развития.</li> <li>4. Реализация программы, в течение которой проводится корректировка метакомпетенции наставляемого.</li> <li>5. Оценка промежуточных итогов может проводиться в формате рассмотрения практических результатов – повышение успеваемости, взаимодействие со сверстниками, с педагогом.</li> <li>6. Проверка уровня сформированности <b>метакомпетентности</b> наставляемого – <b>адаптивные способности</b>.</li> <li>7. Награждение и поощрение наставников за активную работу (формат на усмотрение администрации).</li> </ol>								
3.	<i><b>Оценка результатов программы и ее эффективности</b></i>									
3.1.	Организация контроля и оценки	<p>Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.</p> <p>Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:</p> <table border="1" data-bbox="436 1117 2116 1268"> <tr> <td>Анкета для выявления запросов наставляемых.</td> <td>Анкета удовлетворенности наставника.</td> </tr> <tr> <td>Анкета для выявления компетенций наставника.</td> <td>Анкета удовлетворенности наставляемого.</td> </tr> <tr> <td>Дневник наставника.</td> <td>База наставников.</td> </tr> <tr> <td>Дневник наставляемого.</td> <td>База наставляемых</td> </tr> </table> <p>Куратор программы наставничества руководителю предоставляет отчет о ходе реализации программы наставничества и дневник наставника.</p> <p>Куратор программы наставничества размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном сайте образовательной организации.</p>	Анкета для выявления запросов наставляемых.	Анкета удовлетворенности наставника.	Анкета для выявления компетенций наставника.	Анкета удовлетворенности наставляемого.	Дневник наставника.	База наставников.	Дневник наставляемого.	База наставляемых
Анкета для выявления запросов наставляемых.	Анкета удовлетворенности наставника.									
Анкета для выявления компетенций наставника.	Анкета удовлетворенности наставляемого.									
Дневник наставника.	База наставников.									
Дневник наставляемого.	База наставляемых									

3.2.	Показатели оценки результативности программы наставничества	<p>Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодого 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.</p> <p>Среди оцениваемых результатов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;</li> <li>2) умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование</li> <li>3) качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классе наставляемого специалиста</li> <li>4) снижение показателя неудовлетворительных образовательных результатов</li> <li>5) рост числа собственных методических практик специалиста.</li> </ol> <p>Ожидаемыми результатами внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;</li> <li>- снижение "текучести" педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.</li> <li>- повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;</li> <li>- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;</li> <li>- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.</li> <li>- сокращение выявленных профессиональных затруднений: общепедагогических, методических, информационных, коммуникативных</li> </ul>
------	---	--

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМОГО ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

**Форма наставничества:** «Учитель - учитель». **Ролевая модель:** «Опытный наставник – молодой специалист».

Ф.И.О., наставляемого Игнатьева М.А.

Ф.И.О., наставника Дерюгина М.М.

Срок осуществления плана: с « 1 » сентября 20 23 г. по « 30 » мая 20 24 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>				
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, которые требуют развития	Выполнено
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития	сентябрь	Сформулирован перечень тем консультаций с наставником.	Выполнено
<b>Раздел 2. Направления развития наставляемого</b>				
2.1	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся 5-6 классов	сентябрь	Изучены психологические особенности обучающихся, выстраивание уроков в соответствии с этими особенностями	
2.2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	В течение года	Подбор эффективных приёмов, применение их на практике	
2.3	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций и т.д.)	В течение года	Составляются технологические карты уроков, используются методические рекомендации	
2.4	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	В течение года	Использование возможностей ресурсных площадок, форм и т.д	
2.5	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	В течение года	Сформировано понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтов	

Подпись наставника \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**Форма наставничества: «учитель - учитель»**

**Ролевая модель: «Опытный педагог – молодой специалист»**

**Ролевая модель : «Опытный предметник – неопытный предметник»**

Куратор в образовательной организации	Кочурова Елена Юрьевна
Наставник	Решетникова Ираида Ивановна
Наставляемый	Попова Татьяна Александровна

г. Ижевск, 2023-2024 учебный год

Программа наставничества разработана на основании методических рекомендаций ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р145, а также в соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Лингвистический лицей № 22»

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание
I.		<i>Пояснительная записка</i>

1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	<p><b>1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества</b></p> <p>Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях. Среди задач по реализации целевой модели наставничества можно отметить:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.</li><li>- Создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.</li><li>- Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности. Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение. Технология наставничества эффективна для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги.</li><li>- Проблемы молодого специалиста в новом коллективе.</li><li>- Проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.</li></ul> <p><b>Предмет наставничества:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Личностные качества- лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента.</li></ol>
------	--	---

		<p>2. Методическая грамотность - ведение учебно-методической документации, проектировании урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.</p> <p>3. Социальная адаптация - психологические особенности обучающихся, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.</p>
1.2.	Цель и задачи программы наставничества	<p><b>Цель программы:</b> раскрытие потенциала личности наставляемого, создание условий для формирования эффективной системы поддержки; разработка комплекса мероприятий по организации взаимоотношения наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы молодого специалиста; повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Указанная цель предполагает решение ряда <b>задач:</b></p> <p>3) Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.</p> <p>4) Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и</p>

		<p>навыками.</p> <p>3) Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.</p> <p>4) Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.</p> <p>5) Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций</p> <p>6) Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.</p> <p>7) Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.</p> <p>8) Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса: профессионального роста и профессионального выгорания.</p>
1.3	Срок реализации программы	<b>Срок реализации</b> программы наставничества - 1 год (в течение 2023-2024 учебного года)
1.4.	Взаимосвязь с другими документами организации	<p><b>Программа наставничества соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами:</b></p> <p>5. Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Лингвистический лицей № 22»</p> <p>6. Образовательная программа МБОУ «Лингвистический лицей № 22»</p> <p>7. Программа воспитания МБОУ «Лингвистический лицей № 22»</p> <p>8. Приказ «Лингвистический лицей №22» «О назначении наставников и формировании наставнических пар (групп)».</p>

1.5	<p>Применяемые формы наставничества, технологии и принципы</p>	<p>При реализации программы наставничества используется такая <b>форма наставничества</b>, как «<b>учитель-учитель</b>». Данная форма предполагает взаимодействие наставника и наставляемого, при котором обе стороны стремятся раскрыть личностный и профессиональный потенциал в процессе освоения образовательной программы и взаимодействия с учителем (педагогом дополнительного образования).</p> <p>При выполнении указанных выше задач для достижения поставленной цели предполагается применение следующих технологий и методологических подходов:</p> <p>4. Для обучения наставников способам освоения образовательной программы в удаленном режиме предполагается использование технологии модерации, методологического подхода «Я расскажу, ты послушай», «Сделай сам, я подскажу».</p> <p>5. Для создания канала эффективного обмена информацией и опытом предполагается использование технологии фасилитации, методологического подхода «Сделаем вместе».</p> <p>6. Для раскрытия личностного и профессионального потенциала каждого, участвующего в данной программе, предполагается использование технологии супервизий, методологического подхода «Сделай сам, расскажи, что сделал».</p> <p>Реализация программы строится на следующих принципах:</p> <p>принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;</p> <p>принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;</p> <p>принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития,</p> <p>принцип компетентности – владение наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;</p> <p>принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым;</p> <p>принцип добровольности – участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия;</p> <p>принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.</p> <p>Наставник должен выполнять функции обучения (информирование, консультирование, демонстрация продуктивных приемов деятельности) и медиации (посредничество при взаимодействии наставляемого с преподавателями, членами группы в соцсетях).</p> <p>При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Индивидуальное – закрепление за наставником одного наставляемого.</li> <li>• Открытое – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.</li> <li>• Групповое – в социальных сетях.</li> </ul>
2.	<i>Содержание программы</i>	

<p>2.1.</p>	<p>Основные участники программы и их функции</p>	<p><b>Участники Программы: куратор, руководитель, наставник, наставляемый.</b></p> <p><b>Руководитель</b> – заместитель директора, который осуществляет контроль за реализацией программ наставничества.</p> <p><b>Куратор</b> программы наставничества – педагогический работник, осуществляющий координацию усилий по психолого-педагогическому сопровождению процесса наставничества.</p> <p><b>Наставник.</b> Опытный педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.</p> <p><b>Наставник-консультант</b> — создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.</p> <p><b>Наставник-предметник</b> - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.</p> <p>Учитель-наставник обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;</li> <li>- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;</li> <li>- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;</li> </ul>
-------------	--	--

- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в лицее;

- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

**Функции наставника:**

- Выявление образовательных и психологических дефицитов наставляемых.
- Создание комфортных психологических условий для преодоления наставляемыми образовательных и психологических затруднений.
- Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности.
- Совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста.
- Консультирование в ситуациях затруднений.
- Выполнение функции медиатора в сложных ситуациях.

**Наставляемый:**

Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

**Требования к наставляемым**

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности лицея 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;
2.2.	Механизм управления программой наставничества	<p><b>Управление программой</b> наставничества осуществляется руководителем в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.</p> <p><b>Этапы процесса:</b></p> <p>6. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывает ситуацию с конкретным обучающимся.</p> <p>7. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором проекта вместе с учителем (педагогом – руководителем детского объединения).</p> <p>8. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого (-ых). Составление индивидуального плана развития.</p> <p>9. Реализация программы, в течение которой проводится корректировка метакомпетенции наставляемого.</p> <p>10. Оценка промежуточных итогов может проводиться в формате рассмотрения практических результатов – повышение успеваемости, взаимодействие со сверстниками, с педагогом.</p> <p>8. Проверка уровня сформированности <b>метакомпетентности</b> наставляемого – <b>адаптивные способности</b>.</p> <p>9. Награждение и поощрение наставников за активную работу (формат на усмотрение администрации).</p>
3.		<i>Оценка результатов программы и ее эффективности</i>



3.1.	Организация контроля и оценки	<p>Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.</p> <p>Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Анкета для выявления запросов наставляемых.</li> <li>5. Анкета для выявления компетенций наставника.</li> <li>6. Дневник наставника.</li> <li>7. Дневник наставляемого.</li> <li>9. Анкета удовлетворенности наставника.</li> <li>10. Анкета удовлетворенности наставляемого.</li> <li>11. База наставников.</li> <li>12. База наставляемых</li> </ol> <p>Куратор программы наставничества руководителю предоставляет отчет о ходе реализации программы наставничества и дневник наставника.</p> <p>Куратор программы наставничества размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном сайте образовательной организации.</p>
3.2.	Показатели оценки результативности программы наставничества	<p>Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодого 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.</p> <p>Среди оцениваемых результатов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;</li> <li>2) умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование</li> <li>3) качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классе наставляемого специалиста</li> <li>4) снижение показателя неудовлетворительных образовательных результатов</li> <li>5) рост числа собственных методических практик специалиста.</li> </ol>

Ожидаемыми результатами внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества являются:

- сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;
- снижение "текучести" педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.
- повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;
- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.
- сокращение выявленных профессиональных затруднений: общепедагогических, методических, информационных, коммуникативных

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМОГО ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

**Форма наставничества:** «Учитель - учитель». **Ролевая модель:** «Опытный наставник – молодой специалист».

Ф.И.О., наставляемого Решетникова И.И..

Ф.И.О., наставника Попова Т.А

Срок осуществления плана: с « 1 » сентября 2023 г. по « 30 » мая 2024 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>				
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, которые требуют развития	выполнено
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития	сентябрь	Сформулирован перечень тем консультаций с наставником.	Разработаны меры по преодолению профессиональных трудностей
<b>Раздел 2. Направления развития наставляемого</b>				
2.1	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся 5-7 классов	сентябрь	Изучены психологические особенности обучающихся, выстраивание уроков в соответствии с этими особенностями	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 5-7 классов, которые учитываются при подготовке к занятиям
2.2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	В течение года	Подбор эффективных приёмов, применение их на практике	
2.3	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций и т.д.)	В течение года	Составляются технологические карты уроков, используются методические рекомендации	
2.4	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	В течение года	Использование возможностей ресурсных площадок, форм и т.д	
2.5	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении	В течение года	Сформировано понимание эффективного поведения педагога при	

	конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		возникновении конфликтов	
--	--	--	--------------------------	--

Подпись наставника \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**Форма наставничества: «учитель - учитель»**

**Ролевая модель: «Опытный педагог – молодой специалист»**

**Ролевая модель : «Опытный предметник –неопытный предметник»**

Куратор в образовательной организации	
Наставник	
Наставляемый	

г. Ижевск, 2023-2024 учебный год

Программа наставничества разработана на основании методических рекомендаций ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р145, а также в соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Лингвистический лицей № 22»

Разработчик:

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание
<b>I.</b>		<i>Пояснительная записка</i>
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	<p><b>1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества</b></p> <p>Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях. Среди задач по реализации целевой модели наставничества можно отметить:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.</li> <li>- Создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.</li> <li>- Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности. Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение. Технология наставничества эффективна для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги.</li> <li>- Проблемы молодого специалиста в новом коллективе.</li> <li>- Проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.</li> </ul>

		<p><b>Предмет наставничества:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Личностные качества- лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента.</li> <li>2. Методическая грамотность - ведение учебно-методической документации, проектировании урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.</li> <li>3. Социальная адаптация - психологические особенности обучающихся, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.</li> </ol>
1.2.	Цель и задачи программы наставничества	<p><b>Цель программы:</b> раскрытие потенциала личности наставляемого, создание условий для формирования эффективной системы поддержки; разработка комплекса мероприятий по организации взаимоотношения наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы молодого специалиста; повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Указанная цель предполагает решение ряда <b>задач:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5) Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.</li> <li>6) Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и</li> </ol>

		<p>навыками.</p> <p>3) Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.</p> <p>4) Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.</p> <p>5) Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций</p> <p>6) Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.</p> <p>7) Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.</p> <p>8) Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса: профессионального роста и профессионального выгорания.</p>
1.3	Срок реализации программы	<b>Срок реализации</b> программы наставничества - 1 год (в течение 2022-2023 учебного года)
1.4.	Взаимосвязь с другими документами организации	<p><b>Программа наставничества соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами:</b></p> <p>9. Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Лингвистический лицей № 22»</p> <p>10. Образовательная программа МБОУ «Лингвистический лицей № 22»</p> <p>11. Программа воспитания МБОУ «Лингвистический лицей № 22»</p> <p>12. Приказ «Лингвистический лицей №22» «О назначении наставников и формировании наставнических пар (групп)».</p>



1.5	<p>Применяемые формы наставничества, технологии и принципы</p>	<p>При реализации программы наставничества используется такая <b>форма наставничества</b>, как «<b>учитель-учитель</b>». Данная форма предполагает взаимодействие наставника и наставляемого, при котором обе стороны стремятся раскрыть личностный и профессиональный потенциал в процессе освоения образовательной программы и взаимодействия с учителем (педагогом дополнительного образования).</p> <p>При выполнении указанных выше задач для достижения поставленной цели предполагается применение следующих технологий и методологических подходов:</p> <p>7. Для обучения наставников способам освоения образовательной программы в удаленном режиме предполагается использование технологии модерации, методологического подхода «Я расскажу, ты послушай», «Сделай сам, я подскажу».</p> <p>8. Для создания канала эффективного обмена информацией и опытом предполагается использование технологии фасилитации, методологического подхода «Сделаем вместе».</p> <p>9. Для раскрытия личностного и профессионального потенциала каждого, участвующего в данной программе, предполагается использование технологии супервизий, методологического подхода «Сделай сам, расскажи, что сделал».</p> <p>Реализация программы строится на следующих принципах:</p> <p>принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;</p> <p>принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;</p> <p>принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития,</p> <p>принцип компетентности – владение наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;</p> <p>принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым;</p> <p>принцип добровольности – участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия;</p> <p>принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.</p> <p>Наставник должен выполнять функции обучения (информирование, консультирование, демонстрация продуктивных приемов деятельности) и медиации (посредничество при взаимодействии наставляемого с преподавателями, членами группы в соцсетях).</p> <p>При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Индивидуальное – закрепление за наставником одного наставляемого.</li> <li>• Открытое – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.</li> <li>• Групповое – в социальных сетях.</li> </ul>
2.	<i>Содержание программы</i>	

<p>2.1.</p>	<p>Основные участники программы и их функции</p>	<p><b>Участники Программы: куратор, руководитель, наставник, наставляемый.</b></p> <p><b>Руководитель</b> – заместитель директора, который осуществляет контроль за реализацией программ наставничества.</p> <p><b>Куратор</b> программы наставничества – педагогический работник, осуществляющий координацию усилий по психолого-педагогическому сопровождению процесса наставничества.</p> <p><b>Наставник.</b> Опытный педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.</p> <p><b>Наставник-консультант</b> — создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. <b>Наставник-предметник</b> - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.</p> <p>Учитель-наставник обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;</li> <li>- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;</li> <li>- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;</li> <li>- ориентировать наставляемого на творческое использование передового</li> </ul>
-------------	--	---

педагогического опыта в своей деятельности;

- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в лицее;

- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

**Функции наставника:**

- Выявление образовательных и психологических дефицитов наставляемых.
- Создание комфортных психологических условий для преодоления наставляемыми образовательных и психологических затруднений.
- Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности.
- Совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста.
- Консультирование в ситуациях затруднений.
- Выполнение функции медиатора в сложных ситуациях.

**Наставляемый:**

1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

2. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

3. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости

**Требования к наставляемым**

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности лицея и функциональные обязанности по занимаемой должности;

		<p>- выполнять план профессионального становления в установленные сроки; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;</p> <p>- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;</p>
2.2.	Механизм управления программой наставничества	<p><b>Управление программой</b> наставничества осуществляется руководителем в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.</p> <p><b>Этапы процесса:</b></p> <p>11. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывает ситуацию с конкретным обучающимся.</p> <p>12. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором проекта вместе с учителем (педагогом – руководителем детского объединения).</p> <p>13. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого (-ых). Составление индивидуального плана развития.</p> <p>14. Реализация программы, в течение которой проводится корректировка метакомпетенции наставляемого.</p> <p>15. Оценка промежуточных итогов может проводиться в формате рассмотрения практических результатов – повышение успеваемости, взаимодействие со сверстниками, с педагогом.</p> <p>10. Проверка уровня сформированности <b>метакомпетентности</b> наставляемого – <b>адаптивные способности</b>.</p> <p>11. Награждение и поощрение наставников за активную работу (формат на усмотрение администрации).</p>
3.	<i>Оценка результатов программы и ее эффективности</i>	

3.1.	Организация контроля и оценки	<p>Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.</p> <p>Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>8. Анкета для выявления запросов наставляемых.</li> <li>9. Анкета для выявления компетенций наставника.</li> <li>10. Дневник наставника.</li> <li>11. Дневник наставляемого.</li> <li>13. Анкета удовлетворенности наставника.</li> <li>14. Анкета удовлетворенности наставляемого.</li> <li>15. База наставников.</li> <li>16. База наставляемых</li> </ol> <p>Куратор программы наставничества руководителю предоставляет отчет о ходе реализации программы наставничества и дневник наставника.</p> <p>Куратор программы наставничества размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном сайте образовательной организации.</p>
3.2.	Показатели оценки результативности программы наставничества	<p>Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодого 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.</p> <p>Среди оцениваемых результатов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;</li> <li>2) умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование</li> <li>3) качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классе наставляемого специалиста</li> <li>4) снижение показателя неудовлетворительных образовательных результатов</li> <li>5) рост числа собственных методических практик специалиста.</li> </ol>

	<p>Ожидаемыми результатами внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества являются:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;</li><li>- снижение "текучести" педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.</li><li>- повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;</li><li>- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;</li><li>- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.</li><li>- сокращение выявленных профессиональных затруднений: общепедагогических, методических, информационных, коммуникативных</li></ul>
--	---

### **ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМОГО ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

**Форма наставничества:** «Учитель - учитель». **Ролевая модель:** «Опытный предметник – молодой специалист».

Ф.И.О. наставляемого Беляева Полина Андреевна

Ф.И.О. наставника Грязева Елена Григорьевна

Срок осуществления плана: с « 1 » сентября 20 23 г. по « 30 »мая 20 24 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления				
<u>1.1</u>	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	<u>сентябрь</u>	Определен перечень дефицитных компетенций, которые требуют развития	выполнено
<u>1.2</u>	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития	<u>сентябрь</u>	Сформулирован перечень тем консультаций с наставником.	выполнено
Раздел 2. Направления развития наставляемого				
<u>2.1</u>	Разработка и изучение рабочих учебных программ и календарно-тематических планов по учебным предметам и программы воспитательной работы.	Сентябрь	Составление рабочих программ по преподаваемым предметам, плана воспитательной работы	выполнено
<u>2.2</u>	Знакомство с положениями о ведении дневников учащихся, о едином орфографическом режиме к ведению тетрадей и внешнем виде учащихся.	Сентябрь-октябрь	Изучить локальные нормативные акты лица, положения, регулирующие образовательную деятельность, и др	
<u>2.3</u>	Изучить психологические и возрастные особенности учеников 1 класса.	Октябрь-ноябрь	Применить на практике изученные психологические и возрастные особенности учеников 1 класса.	
<u>2.4</u>	Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.	Сентябрь	Самостоятельно выбирает методическую тему самообразования	
<u>2.5</u>	Обучение составлению отчётности по окончанию четверти. Ведение школьной документации.	Октябрь	Составление отчётов по окончанию четверти.	
<u>2.6</u>	Воспитательная деятельность. Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников.	В течении года	Изучение успешного опыта воспитательной работы	
<u>2.7</u>	Организация внеклассной деятельности	В течении года	Изучение основ исследовательской деятельности с обучающимися по предмету, знакомство с положениями	

			городских конкурсов. Выбор тем для участия в творческих проектах	
<u>2.8</u>	Организация работы в ГИС «Электронное образование»	В течении года	Изучен интерфейс, основные функции и инструменты электронного журнала	
<u>2.9</u>	Час общения «Основные проблемы молодого учителя»	В течении года	Обсуждение запланированных тем консультаций -Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся. -Домашнее задание: как, сколько, когда. Виды контроля и оценки. -Методика проведения внеклассного мероприятия. -Содержание, формы и методы работы педагога с родителями. -Проектирование содержания родительского собрания.	
<u>3.0</u>	Час психологии: «Проблемы дисциплины на уроках. Причины конфликтных ситуаций»	Февраль-март	Определить психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся, алгоритм поведения педагога при возникновении конфликтной ситуации в классе,	
<u>3.1</u>	Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	В течении года	Освоить успешный опыт учебно-методической работы молодым педагогом	
<u>3.2</u>	Подведение итогов работы (методическая выставка обзор, презентация) достижений молодого учителя.	В конце учебного года	Выявление сильных сторон педагогической деятельности наставляемого	

Подпись наставника

**Грязева Е. Г.**

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г.

Подпись наставляемого

**Беляева П.А.**

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_г.



## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**Форма наставничества: «учитель - учитель»**

**Ролевая модель: «Опытный педагог – молодой специалист»**

**Ролевая модель : «Опытный предметник – неопытный предметник»**

Куратор в образовательной организации	Кочурова Е.Ю.
Наставник	Мерзлякова Т. А.
Наставляемый	Кулькова С.А

г. Ижевск, 2023-2024 учебный год

Программа наставничества разработана на основании методических рекомендаций ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р145, а также в соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Лингвистический лицей № 22»

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание
<i>I.</i>		<i>Пояснительная записка</i>
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	<p><b>1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества</b></p> <p>Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях. Среди задач по реализации целевой модели наставничества можно отметить:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.</li> <li>- Создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.</li> <li>- Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности. Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение. Технология наставничества эффективна для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги.</li> <li>- Проблемы молодого специалиста в новом коллективе.</li> <li>- Проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.</li> </ul>

		<p><b>Предмет наставничества:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Личностные качества- лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента.</li> <li>2. Методическая грамотность - ведение учебно-методической документации, проектировании урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.</li> <li>3. Социальная адаптация - психологические особенности обучающихся, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.</li> </ol>
1.2.	Цель и задачи программы наставничества	<p><b>Цель программы:</b> раскрытие потенциала личности наставляемого, создание условий для формирования эффективной системы поддержки; разработка комплекса мероприятий по организации взаимоотношения наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы молодого специалиста; повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Указанная цель предполагает решение ряда <b>задач:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>7) Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.</li> <li>8) Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и</li> </ol>

		<p>навыками.</p> <p>3) Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.</p> <p>4) Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.</p> <p>5) Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций</p> <p>6) Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.</p> <p>7) Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.</p> <p>8) Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса: профессионального роста и профессионального выгорания.</p>
1.3	Срок реализации программы	<b>Срок реализации</b> программы наставничества - 1 год (в течение 2022-2023 учебного года)
1.4.	Взаимосвязь с другими документами организации	<p><b>Программа наставничества соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами:</b></p> <p>13. Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Лингвистический лицей № 22»</p> <p>14. Образовательная программа МБОУ «Лингвистический лицей № 22»</p> <p>15. Программа воспитания МБОУ «Лингвистический лицей № 22»</p> <p>16. Приказ «Лингвистический лицей №22» «О назначении наставников и формировании наставнических пар (групп)».</p>

1.5	<p>Применяемые формы наставничества, технологии и принципы</p>	<p>При реализации программы наставничества используется такая <b>форма наставничества</b>, как «<b>учитель-учитель</b>». Данная форма предполагает взаимодействие наставника и наставляемого, при котором обе стороны стремятся раскрыть личностный и профессиональный потенциал в процессе освоения образовательной программы и взаимодействия с учителем (педагогом дополнительного образования).</p> <p>При выполнении указанных выше задач для достижения поставленной цели предполагается применение следующих технологий и методологических подходов:</p> <p>10. Для обучения наставников способам освоения образовательной программы в удаленном режиме предполагается использование технологии модерации, методологического подхода «Я расскажу, ты послушай», «Сделай сам, я подскажу».</p> <p>11. Для создания канала эффективного обмена информацией и опытом предполагается использование технологии фасилитации, методологического подхода «Сделаем вместе».</p> <p>12. Для раскрытия личностного и профессионального потенциала каждого, участвующего в данной программе, предполагается использование технологии супервизий, методологического подхода «Сделай сам, расскажи, что сделал».</p> <p>Реализация программы строится на следующих принципах:</p> <p>принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;</p> <p>принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;</p> <p>принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития,</p> <p>принцип компетентности – владение наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;</p> <p>принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым;</p> <p>принцип добровольности – участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия;</p> <p>принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.</p> <p>Наставник должен выполнять функции обучения (информирование, консультирование, демонстрация продуктивных приемов деятельности) и медиации (посредничество при взаимодействии наставляемого с преподавателями, членами группы в соцсетях).</p> <p>При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Индивидуальное – закрепление за наставником одного наставляемого.</li> <li>• Открытое – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.</li> <li>• Групповое – в социальных сетях.</li> </ul>
2.	<i>Содержание программы</i>	

<p>2.1.</p>	<p>Основные участники программы и их функции</p>	<p><b>Участники Программы: куратор, руководитель, наставник, наставляемый.</b></p> <p><b>Руководитель</b> – заместитель директора, который осуществляет контроль за реализацией программ наставничества.</p> <p><b>Куратор</b> программы наставничества – педагогический работник, осуществляющий координацию усилий по психолого-педагогическому сопровождению процесса наставничества.</p> <p><b>Наставник.</b> Опытный педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.</p> <p><b>Наставник-консультант</b> — создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. <b>Наставник-предметник</b> - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.</p> <p>Учитель-наставник обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;</li> <li>- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;</li> <li>- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;</li> <li>- ориентировать наставляемого на творческое использование передового</li> </ul>
-------------	--	---

педагогического опыта в своей деятельности;

- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в лицее;

- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

**Функции наставника:**

- Выявление образовательных и психологических дефицитов наставляемых.
- Создание комфортных психологических условий для преодоления наставляемыми образовательных и психологических затруднений.
- Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности.
- Совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста.
- Консультирование в ситуациях затруднений.
- Выполнение функции медиатора в сложных ситуациях.

**Наставляемый:**

1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

2. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

3. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости

**Требования к наставляемым**

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности лицея и функциональные обязанности по занимаемой должности;

		<p>- выполнять план профессионального становления в установленные сроки; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;</p> <p>- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;</p>
2.2.	Механизм управления программой наставничества	<p><b>Управление программой</b> наставничества осуществляется руководителем в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.</p> <p><b>Этапы процесса:</b></p> <p>16. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывает ситуацию с конкретным обучающимся.</p> <p>17. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором проекта вместе с учителем (педагогом – руководителем детского объединения).</p> <p>18. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого (-ых). Составление индивидуального плана развития.</p> <p>19. Реализация программы, в течение которой проводится корректировка метакомпетенции наставляемого.</p> <p>20. Оценка промежуточных итогов может проводиться в формате рассмотрения практических результатов – повышение успеваемости, взаимодействие со сверстниками, с педагогом.</p> <p>12. Проверка уровня сформированности <b>метакомпетентности</b> наставляемого – <b>адаптивные способности</b>.</p> <p>13. Награждение и поощрение наставников за активную работу (формат на усмотрение администрации).</p>
3.	<i>Оценка результатов программы и ее эффективности</i>	



3.1.	Организация контроля и оценки	<p>Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.</p> <p>Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>12. Анкета для выявления запросов наставляемых.</li> <li>13. Анкета для выявления компетенций наставника.</li> <li>14. Дневник наставника.</li> <li>15. Дневник наставляемого.</li> <li>17. Анкета удовлетворенности наставника.</li> <li>18. Анкета удовлетворенности наставляемого.</li> <li>19. База наставников.</li> <li>20. База наставляемых</li> </ol> <p>Куратор программы наставничества руководителю предоставляет отчет о ходе реализации программы наставничества и дневник наставника.</p> <p>Куратор программы наставничества размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном сайте образовательной организации.</p>
3.2.	Показатели оценки результативности программы наставничества	<p>Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодого 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.</p> <p>Среди оцениваемых результатов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;</li> <li>2) умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование</li> <li>3) качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классе наставляемого специалиста</li> <li>4) снижение показателя неудовлетворительных образовательных результатов</li> <li>5) рост числа собственных методических практик специалиста.</li> </ol>

	<p>Ожидаемыми результатами внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества являются:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;</li><li>- снижение "текучести" педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.</li><li>- повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;</li><li>- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;</li><li>- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.</li><li>- сокращение выявленных профессиональных затруднений: общепедагогических, методических, информационных, коммуникативных</li></ul>
--	---

### **ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМОГО ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

**Форма наставничества:** «Учитель - учитель». **Ролевая модель:** «Опытный предметник – молодой специалист».

Ф.И.О. наставляемого: Кулькова Анна Андреевна

Ф.И.О. наставника: Мерзлякова Татьяна Анатольевна

Срок осуществления плана: с « 1 » сентября 20 23 г. по « 31 » мая 20 24 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>				
<u>1.1</u>	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	<u>сентябрь</u>	Определен перечень дефицитных компетенций, которые требуют развития	<u>выполнено</u>
<u>1.2</u>	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития	<u>сентябрь</u>	Сформулирован перечень тем консультаций с наставником.	Разработаны меры по преодолению профессиональных трудностей
<b>Раздел 2. Направления развития наставляемого</b>				
<u>2.1</u>	Разработка и изучении рабочих программ и календарно- тематических планов по учебным предметам, программы воспитательной работы с классом.	Сентябрь	Составление рабочих программ по преподаваемым предметам, плана воспитательной работы	<u>Выполнено</u>
<u>2.2</u>	Знакомство с положениями о ведении дневников учащихся, о едином орфографическом режиме к ведению тетрадей и внешнем виде учащихся.	Сентябрь- октябрь	Изучить локальные нормативные акты лица, положения, регулирующие образовательную деятельность, и др	Изучено
<u>2.3</u>	Изучить психологические и возрастные особенности учеников 1–4-классов	Сентябрь- октябрь	Применить на практике изученные психологические и возрастные особенности учеников 1 классов	
<u>2.4</u>	Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.	Сентябрь	Обсуждение выбора темы	
<u>2.5</u>	Ведение школьной документации Обучение составлению отчётности по окончанию четверти.	Октябрь	Помощь в ведение школьной документации и составлении отчётов по окончании четверти	
<u>2.6</u>	Психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся	В течении года	Изучить нормативы оценивания	
<u>2.7</u>	Воспитательная деятельность. Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников.	В течении года	Изучение успешного опыта воспитательной работы	
<u>2.8</u>	Организация внеклассной деятельности	В течении года	Изучение основ исследовательской деятельности с обучающимися по предмету, знакомство с положениями	

			городских конкурсов. Выбор тем для участия в творческих проектах	
<u>2.9</u>	Организация работы в ГИС «Электронное образование»	В течении года	Изучен интерфейс, основные функции и инструменты электронного журнала	
<u>3.0</u>	Час общения «Основные проблемы молодого учителя»	В течении года	Обсуждение запланированных тем консультаций -Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся. -Домашнее задание: как, сколько, когда. Виды контроля и оценки. -Методика проведения внеклассного мероприятия. -Содержание, формы и методы работы педагога с родителями. -Проектирование содержания родительского собрания.	
<u>3.1</u>	Час психологии: «Проблемы дисциплины на уроках. Причины конфликтных ситуаций»	Февраль-март	Определить психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся, алгоритм поведения педагога при возникновении конфликтной ситуации в классе,	
<u>3.2</u>	Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	В течении года	Освоить успешный опыт учебно-методической работы молодым педагогом	
<u>3.3</u>	Подведение итогов работы (методическая выставка, обзор, презентация) достижений молодого учителя.	В конце учебного года	Выявление сильных сторон педагогической деятельности наставляемого	

Подпись наставника \_\_\_\_\_

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого \_\_\_\_\_

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**Форма наставничества: «учитель - учитель»**

**Ролевая модель: «Опытный педагог – молодой специалист»**

**Ролевая модель : «Опытный предметник – неопытный предметник»**

Куратор в образовательной организации	Кочурова Е.Ю.
Наставник	Волкова Т. А.
Наставляемый	Мулюкина Е..А

г. Ижевск, 2023-2024 учебный год

Программа наставничества разработана на основании методических рекомендаций ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р145, а также в соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Лингвистический лицей № 22»

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание
<i>I.</i>		<i>Пояснительная записка</i>
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	<p><b>1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества</b></p> <p>Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях. Среди задач по реализации целевой модели наставничества можно отметить:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.</li> <li>- Создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.</li> <li>- Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности. Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение. Технология наставничества эффективна для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги.</li> <li>- Проблемы молодого специалиста в новом коллективе.</li> <li>- Проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.</li> </ul>

		<p><b>Предмет наставничества:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Личностные качества- лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента.</li> <li>2. Методическая грамотность - ведение учебно-методической документации, проектировании урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.</li> <li>3. Социальная адаптация - психологические особенности обучающихся, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.</li> </ol>
1.2.	Цель и задачи программы наставничества	<p><b>Цель программы:</b> раскрытие потенциала личности наставляемого, создание условий для формирования эффективной системы поддержки; разработка комплекса мероприятий по организации взаимоотношения наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы молодого специалиста; повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Указанная цель предполагает решение ряда <b>задач:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>9) Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.</li> <li>10) Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными</li> </ol>

		<p>знаниями и навыками.</p> <p>3) Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.</p> <p>4) Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.</p> <p>5) Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций</p> <p>6) Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.</p> <p>7) Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.</p> <p>8) Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса: профессионального роста и профессионального выгорания.</p>
1.3	Срок реализации программы	<b>Срок реализации</b> программы наставничества - 1 год (в течение 2022-2023 учебного года)
1.4.	Взаимосвязь с другими документами организации	<p><b>Программа наставничества соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами:</b></p> <p>17. Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Лингвистический лицей № 22»</p> <p>18. Образовательная программа МБОУ «Лингвистический лицей № 22»</p> <p>19. Программа воспитания МБОУ «Лингвистический лицей № 22»</p> <p>20. Приказ «Лингвистический лицей №22» «О назначении наставников и формировании наставнических пар (групп)».</p>



1.5	<p>Применяемые формы наставничества, технологии и принципы</p>	<p>При реализации программы наставничества используется такая <b>форма наставничества</b>, как «<b>учитель-учитель</b>». Данная форма предполагает взаимодействие наставника и наставляемого, при котором обе стороны стремятся раскрыть личностный и профессиональный потенциал в процессе освоения образовательной программы и взаимодействия с учителем (педагогом дополнительного образования).</p> <p>При выполнении указанных выше задач для достижения поставленной цели предполагается применение следующих технологий и методологических подходов:</p> <p>13. Для обучения наставников способам освоения образовательной программы в удаленном режиме предполагается использование технологии модерации, методологического подхода «Я расскажу, ты послушай», «Сделай сам, я подскажу».</p> <p>14. Для создания канала эффективного обмена информацией и опытом предполагается использование технологии фасилитации, методологического подхода «Сделаем вместе».</p> <p>15. Для раскрытия личностного и профессионального потенциала каждого, участвующего в данной программе, предполагается использование технологии супервизий, методологического подхода «Сделай сам, расскажи, что сделал».</p> <p>Реализация программы строится на следующих принципах:</p> <p>принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;</p> <p>принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;</p> <p>принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития,</p> <p>принцип компетентности – владение наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;</p> <p>принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым;</p> <p>принцип добровольности – участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия;</p> <p>принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.</p> <p>Наставник должен выполнять функции обучения (информирование, консультирование, демонстрация продуктивных приемов деятельности) и медиации (посредничество при взаимодействии наставляемого с преподавателями, членами группы в соцсетях).</p> <p>При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Индивидуальное – закрепление за наставником одного наставляемого.</li> <li>• Открытое – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.</li> <li>• Групповое – в социальных сетях.</li> </ul>
2.	<i>Содержание программы</i>	

<p>2.1.</p>	<p>Основные участники программы и их функции</p>	<p><b>Участники Программы: куратор, руководитель, наставник, наставляемый.</b></p> <p><b>Руководитель</b> – заместитель директора, который осуществляет контроль за реализацией программ наставничества.</p> <p><b>Куратор</b> программы наставничества – педагогический работник, осуществляющий координацию усилий по психолого-педагогическому сопровождению процесса наставничества.</p> <p><b>Наставник.</b> Опытный педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.</p> <p><b>Наставник-консультант</b> — создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. <b>Наставник-предметник</b> - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.</p> <p>Учитель-наставник обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;</li> <li>- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;</li> <li>- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;</li> <li>- ориентировать наставляемого на творческое использование передового</li> </ul>
-------------	--	---

педагогического опыта в своей деятельности;

- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в лицее;

- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

**Функции наставника:**

- Выявление образовательных и психологических дефицитов наставляемых.
- Создание комфортных психологических условий для преодоления наставляемыми образовательных и психологических затруднений.
- Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности.
- Совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста.
- Консультирование в ситуациях затруднений.
- Выполнение функции медиатора в сложных ситуациях.

**Наставляемый:**

1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

2. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

3. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости

**Требования к наставляемым**

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности лицея и функциональные обязанности по занимаемой должности;

		<p>- выполнять план профессионального становления в установленные сроки; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;</p> <p>- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;</p>
2.2.	Механизм управления программой наставничества	<p><b>Управление программой</b> наставничества осуществляется руководителем в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.</p> <p><b>Этапы процесса:</b></p> <p>21. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывает ситуацию с конкретным обучающимся.</p> <p>22. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором проекта вместе с учителем (педагогом – руководителем детского объединения).</p> <p>23. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого (-ых). Составление индивидуального плана развития.</p> <p>24. Реализация программы, в течение которой проводится корректировка метакомпетенции наставляемого.</p> <p>25. Оценка промежуточных итогов может проводиться в формате рассмотрения практических результатов – повышение успеваемости, взаимодействие со сверстниками, с педагогом.</p> <p>14. Проверка уровня сформированности <b>метакомпетентности</b> наставляемого – <b>адаптивные способности</b>.</p> <p>15. Награждение и поощрение наставников за активную работу (формат на усмотрение администрации).</p>
3.	<i>Оценка результатов программы и ее эффективности</i>	

3.1.	Организация контроля и оценки	<p>Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.</p> <p>Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>16. Анкета для выявления запросов наставляемых.</li> <li>17. Анкета для выявления компетенций наставника.</li> <li>18. Дневник наставника.</li> <li>19. Дневник наставляемого.</li> <li>21. Анкета удовлетворенности наставника.</li> <li>22. Анкета удовлетворенности наставляемого.</li> <li>23. База наставников.</li> <li>24. База наставляемых</li> </ol> <p>Куратор программы наставничества руководителю предоставляет отчет о ходе реализации программы наставничества и дневник наставника.</p> <p>Куратор программы наставничества размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном сайте образовательной организации.</p>
3.2.	Показатели оценки результативности программы наставничества	<p>Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодого 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.</p> <p>Среди оцениваемых результатов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;</li> <li>2) умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование</li> <li>3) качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классе наставляемого специалиста</li> <li>4) снижение показателя неудовлетворительных образовательных результатов</li> <li>5) рост числа собственных методических практик специалиста.</li> </ol>

	<p>Ожидаемыми результатами внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества являются:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;</li><li>- снижение "текучести" педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.</li><li>- повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;</li><li>- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;</li><li>- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.</li><li>- сокращение выявленных профессиональных затруднений: общепедагогических, методических, информационных, коммуникативных</li></ul>
--	---

### **ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМОГО ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

**Форма наставничества:** «Учитель - учитель». **Ролевая модель:** «Опытный предметник – молодой специалист».

Ф.И.О. наставляемого: Мулюкина Елена Алексеевна

Ф.И.О. наставника: Волкова Татьяна Александровна

Срок осуществления плана: с « 1 » сентября 20 23 г. по « 31 » мая 20 24 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>				
<u>1.1</u>	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	<u>сентябрь</u>	Определен перечень дефицитных компетенций, которые требуют развития	<u>выполнено</u>
<u>1.2</u>	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития	<u>сентябрь</u>	Сформулирован перечень тем консультаций с наставником.	Разработаны меры по преодолению профессиональных трудностей
<b>Раздел 2. Направления развития наставляемого</b>				
<u>2.1</u>	Разработка и изучении рабочих программ и календарно- тематических планов по учебным предметам, программы воспитательной работы с классом.	Сентябрь	Составление рабочих программ по преподаваемым предметам, плана воспитательной работы	<u>Выполнено</u>
<u>2.2</u>	Знакомство с положениями о ведении дневников учащихся, о едином орфографическом режиме к ведению тетрадей и внешнем виде учащихся.	Сентябрь- октябрь	Изучить локальные нормативные акты лица, положения, регулирующие образовательную деятельность, и др	Изучено
<u>2.3</u>	Изучить психологические и возрастные особенности учеников 1–4-классов	Сентябрь- октябрь	Применить на практике изученные психологические и возрастные особенности учеников 3 класса	
<u>2.4</u>	Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.	Сентябрь	Обсуждение выбора темы	
<u>2.5</u>	Ведение школьной документации Обучение составлению отчётности по окончанию четверти.	Октябрь	Помощь в ведение школьной документации и составлении отчётов по окончании четверти	
<u>2.6</u>	Психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся	В течении года	Изучить нормативы оценивания	
<u>2.7</u>	Воспитательная деятельность. Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников.	В течении года	Изучение успешного опыта воспитательной работы	
<u>2.8</u>	Организация внеклассной деятельности	В течении года	Изучение основ исследовательской деятельности с обучающимися по предмету, знакомство с положениями	

			городских конкурсов. Выбор тем для участия в творческих проектах	
<u>2.9</u>	Организация работы в ГИС «Электронное образование»	В течении года	Изучен интерфейс, основные функции и инструменты электронного журнала	
<u>3.0</u>	Час общения «Основные проблемы молодого учителя»	В течении года	Обсуждение запланированных тем консультаций -Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся. -Домашнее задание: как, сколько, когда. Виды контроля и оценки. -Методика проведения внеклассного мероприятия. -Содержание, формы и методы работы педагога с родителями. -Проектирование содержания родительского собрания.	
<u>3.1</u>	Час психологии: «Проблемы дисциплины на уроках. Причины конфликтных ситуаций»	Февраль-март	Определить психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся, алгоритм поведения педагога при возникновении конфликтной ситуации в классе,	
<u>3.2</u>	Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	В течении года	Освоить успешный опыт учебно-методической работы молодым педагогом	
<u>3.3</u>	Подведение итогов работы (методическая выставка, обзор, презентация) достижений молодого учителя.	В конце учебного года	Выявление сильных сторон педагогической деятельности наставляемого	

Подпись наставника \_\_\_\_\_

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого \_\_\_\_\_

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**Форма наставничества: «учитель - учитель»**

**Ролевая модель: «Опытный педагог – молодой специалист»**

**Ролевая модель : «Опытный предметник – неопытный предметник»**

Куратор в образовательной организации	Кочурова Е.Ю.
Наставник	Глушкова С.А.
Наставляемый	Куклин Р.А.

г. Ижевск, 2023-2024 учебный год

Программа наставничества разработана на основании методических рекомендаций ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р145, а также в соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Лингвистический лицей № 22»

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание
<i>I.</i>		<i>Пояснительная записка</i>
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	<p><b>1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества</b></p> <p>Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях. Среди задач по реализации целевой модели наставничества можно отметить:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.</li> <li>- Создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.</li> <li>- Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности. Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение. Технология наставничества эффективна для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги.</li> <li>- Проблемы молодого специалиста в новом коллективе.</li> <li>- Проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.</li> </ul>

		<p><b>Предмет наставничества:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Личностные качества- лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента.</li> <li>2. Методическая грамотность - ведение учебно-методической документации, проектировании урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.</li> <li>3. Социальная адаптация - психологические особенности обучающихся, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.</li> </ol>
1.2.	Цель и задачи программы наставничества	<p><b>Цель программы:</b> раскрытие потенциала личности наставляемого, создание условий для формирования эффективной системы поддержки; разработка комплекса мероприятий по организации взаимоотношения наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы молодого специалиста; повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Указанная цель предполагает решение ряда <b>задач:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>11) Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.</li> <li>12) Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить</li> </ol>

		<p>информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.</p> <p>3) Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.</p> <p>4) Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.</p> <p>5) Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций</p> <p>6) Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.</p> <p>7) Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.</p> <p>8) Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса: профессионального роста и профессионального выгорания.</p>
1.3	Срок реализации программы	<b>Срок реализации</b> программы наставничества - 1 год (в течение 2022-2023 учебного года)
1.4.	Взаимосвязь с другими документами организации	<p><b>Программа наставничества соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами:</b></p> <p>21. Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Лингвистический лицей № 22»</p> <p>22. Образовательная программа МБОУ «Лингвистический лицей № 22»</p> <p>23. Программа воспитания МБОУ «Лингвистический лицей № 22»</p> <p>24. Приказ «Лингвистический лицей №22» «О назначении наставников и формировании наставнических пар (групп)».</p>

1.5	<p>Применяемые формы наставничества, технологии и принципы</p>	<p>При реализации программы наставничества используется такая <b>форма наставничества</b>, как «<b>учитель-учитель</b>». Данная форма предполагает взаимодействие наставника и наставляемого, при котором обе стороны стремятся раскрыть личностный и профессиональный потенциал в процессе освоения образовательной программы и взаимодействия с учителем (педагогом дополнительного образования).</p> <p>При выполнении указанных выше задач для достижения поставленной цели предполагается применение следующих технологий и методологических подходов:</p> <p>16. Для обучения наставников способам освоения образовательной программы в удаленном режиме предполагается использование технологии модерации, методологического подхода «Я расскажу, ты послушай», «Сделай сам, я подскажу».</p> <p>17. Для создания канала эффективного обмена информацией и опытом предполагается использование технологии фасилитации, методологического подхода «Сделаем вместе».</p> <p>18. Для раскрытия личностного и профессионального потенциала каждого, участвующего в данной программе, предполагается использование технологии супервизий, методологического подхода «Сделай сам, расскажи, что сделал».</p> <p>Реализация программы строится на следующих принципах:</p> <p>принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;</p> <p>принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;</p> <p>принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития,</p> <p>принцип компетентности – владение наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;</p> <p>принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым;</p> <p>принцип добровольности – участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия;</p> <p>принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.</p> <p>Наставник должен выполнять функции обучения (информирование, консультирование, демонстрация продуктивных приемов деятельности) и медиации (посредничество при взаимодействии наставляемого с преподавателями, членами группы в соцсетях).</p> <p>При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Индивидуальное – закрепление за наставником одного наставляемого.</li> <li>• Открытое – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого.</li> <li>• Групповое – в социальных сетях.</li> </ul>
2.	<i>Содержание программы</i>	

<p>2.1. Основные участники программы и их функции</p>		<p><b>Участники Программы: куратор, руководитель, наставник, наставляемый.</b></p> <p><b>Руководитель</b> – заместитель директора, который осуществляет контроль за реализацией программ наставничества.</p> <p><b>Куратор</b> программы наставничества – педагогический работник, осуществляющий координацию усилий по психолого-педагогическому сопровождению процесса наставничества.</p> <p><b>Наставник.</b> Опытный педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.</p> <p><b>Наставник-консультант</b> — создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. <b>Наставник-предметник</b> - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.</p> <p>Учитель-наставник обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;</li> <li>- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;</li> <li>- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;</li> <li>- ориентировать наставляемого на творческое использование передового</li> </ul>
---	--	---

педагогического опыта в своей деятельности;

- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в лицее;

- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

**Функции наставника:**

- Выявление образовательных и психологических дефицитов наставляемых.
- Создание комфортных психологических условий для преодоления наставляемыми образовательных и психологических затруднений.
- Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности.
- Совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста.
- Консультирование в ситуациях затруднений.
- Выполнение функции медиатора в сложных ситуациях.

**Наставляемый:**

1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

2. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

3. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости

**Требования к наставляемым**

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности лицея и функциональные обязанности по занимаемой должности;

		<p>- выполнять план профессионального становления в установленные сроки; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;</p> <p>- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;</p>
2.2.	Механизм управления программой наставничества	<p><b>Управление программой</b> наставничества осуществляется руководителем в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.</p> <p><b>Этапы процесса:</b></p> <p>26. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывает ситуацию с конкретным обучающимся.</p> <p>27. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором проекта вместе с учителем (педагогом – руководителем детского объединения).</p> <p>28. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого (-ых). Составление индивидуального плана развития.</p> <p>29. Реализация программы, в течение которой проводится корректировка метакомпетенции наставляемого.</p> <p>30. Оценка промежуточных итогов может проводиться в формате рассмотрения практических результатов – повышение успеваемости, взаимодействие со сверстниками, с педагогом.</p> <p>16. Проверка уровня сформированности <b>метакомпетентности</b> наставляемого – <b>адаптивные способности</b>.</p> <p>17. Награждение и поощрение наставников за активную работу (формат на усмотрение администрации).</p>
3.	<i>Оценка результатов программы и ее эффективности</i>	



3.1.	Организация контроля и оценки	<p>Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы.</p> <p>Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>20. Анкета для выявления запросов наставляемых.</li> <li>21. Анкета для выявления компетенций наставника.</li> <li>22. Дневник наставника.</li> <li>23. Дневник наставляемого.</li> <li>25. Анкета удовлетворенности наставника.</li> <li>26. Анкета удовлетворенности наставляемого.</li> <li>27. База наставников.</li> <li>28. База наставляемых</li> </ol> <p>Куратор программы наставничества руководителю предоставляет отчет о ходе реализации программы наставничества и дневник наставника.</p> <p>Куратор программы наставничества размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном сайте образовательной организации.</p>
3.2.	Показатели оценки результативности программы наставничества	<p>Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодого 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.</p> <p>Среди оцениваемых результатов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;</li> <li>2) умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование</li> <li>3) качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классе наставляемого специалиста</li> <li>4) снижение показателя неудовлетворительных образовательных результатов</li> <li>5) рост числа собственных методических практик специалиста.</li> </ol>

Ожидаемыми результатами внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества являются:

- сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;
- снижение "текучести" педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательной организации.
- повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач;
- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.
- сокращение выявленных профессиональных затруднений: общепедагогических, методических, информационных, коммуникативных

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМОГО ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

**Форма наставничества:** «Учитель - учитель». **Ролевая модель:** «Опытный наставник – молодой специалист».

Ф.И.О., наставляемого Куклин Р.А.

Ф.И.О., наставника Глушкова С.А.

Срок осуществления плана: с « 1 » сентября 20 23 г. по « 30 » мая 20 24 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>				
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, которые требуют развития	
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития	сентябрь	Сформулирован перечень тем консультаций с наставником.	Разработаны меры по преодолению профессиональных трудностей
<b>Раздел 2. Направления развития наставляемого</b>				
2.1	Составить индивидуальный план развития молодого специалиста	сентябрь	Изучить психологические особенности обучающихся, выстраивание уроков в соответствии с этими особенностями	
2.2	Провести консультацию и оказать помощь в разработке рабочей программы	сентябрь	Разработана и составлена	
	Документация педагога		Оформлена документация педагога в соответствии с требованиями	
2.3	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций и т.д.)	В течение года	Составляются технологические карты уроков, используются методические рекомендации	Составляются технологические карты уроков
2.4	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	В течение года	Использование возможностей ресурсных площадок, форм и т.д	
2.5	Сформировать понимание эффективного	В течение	Сформировать понимание	

	поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	года	эффективного поведения педагога при возникновении конфликтов	
--	---	------	--	--

Подпись наставника \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМОГО ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

**Форма наставничества:** «Учитель - учитель». **Ролевая модель:** «Опытный предметник – молодой специалист».

Ф.И.О. наставляемого :Кобелева Анна Андреевна

Ф.И.О. наставника: Васильева Людмила Алексеевна

Срок осуществления плана: с «01» сентября 2023 г. по «30» мая 2024 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>				
<u>1.1</u>	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	<u>сентябрь</u>	Определен перечень дефицитных компетенций, которые требуют развития	<u>выполнено</u>
<u>1.2</u>	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития	<u>сентябрь</u>	Сформулирован перечень тем консультаций с наставником.	Разработаны меры по преодолению профессиональных трудностей
<b>Раздел 2. Направления развития наставляемого</b>				
<u>2.1</u>	Разработка рабочей программы учителя, программы воспитательной работы с классом. Ведение школьной документации.	Сентябрь	Составление рабочих программ по преподаваемым предметам, плана воспитательной работы	<u>Выполнено</u>
<u>2.2</u>	Знакомство с положениями о ведении дневников учащихся, о едином орфографическом режиме к ведению тетрадей и внешнем виде учащихся.	Сентябрь-октябрь	Изучить локальные нормативные акты лица, положения, регулирующие образовательную деятельность, и др	Изучено
<u>2.3</u>	Изучить психологические и возрастные особенности учеников 1–4-классов	В течение года	Использовать знания о психологических особенностях в работе с учащимися .	
<u>2.4</u>	Обучение составлению отчётности по окончанию четверти.	В течение года	Изучение основ отчетности	
<u>2.5</u>	Психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся	В течение года	Изучены основные требования к проверке и оцениванию знаний учеников.	
<u>2.6</u>	Воспитательная деятельность. Методика	В течение	Изучение успешного опыта	

	проведения внеклассных мероприятий и праздников.	года	воспитательной работы	
<u>2.7</u>	Организация внеклассной деятельности	В течение года	Изучение основ исследовательской деятельности с обучающимися по предмету, знакомство с положениями городских конкурсов. Выбор тем для участия в творческих проектах	
<u>2.8</u>	Организация работы в ГИС «Электронное образование»	В течение года	Изучен интерфейс, основные функции и инструменты электронного журнала	
<u>2.9</u>	Час общения «Основные проблемы молодого учителя»	В течение года	Обсуждение запланированных тем консультаций -Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся. -Домашнее задание: как, сколько, когда. Виды контроля и оценки. -Методика проведения внеклассного мероприятия. -Содержание, формы и методы работы педагога с родителями. -Проектирование содержания родительского собрания.	
<u>2.10</u>	Час психологии: «Проблемы дисциплины на уроках. Причины конфликтных ситуаций»	Февраль-март	Определить психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся, алгоритм поведения педагога при возникновении конфликтной ситуации в классе,	
<u>2.11</u>	Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	В течение года	Освоить успешный опыт учебно-методической работы молодым педагогом	
<u>2.12</u>	Подведение итогов работы (методическая выставка, обзор, презентация) достижений молодого учителя.	В конце учебного года	Выявление сильных сторон педагогической деятельности наставляемого	

Подпись наставника \_\_\_\_\_  
31.08.2023г.

Подпись наставляемого \_\_\_\_\_

.  
01.09.2023г.