

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»

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

г. Ижевск, 2025-2026 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: Дерюгина Мария Михайловна

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Содержание
1.		<i>Пояснительная записка</i>
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества 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: - Улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах. - Создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров. - 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. - Проблемы молодого специалиста в новом коллективе. - Проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания. Предмет наставничества: 1. Личностные качества- лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента. 2. Методическая грамотность - ведение учебно-методической документации, проектировании урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации. 3. Социальная адаптация - психологические особенности обучающихся, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.
1.2.	Цель и задачи программы наставничества	Цель программы: раскрытие потенциала личности наставляемого, создание условий для формирования эффективной системы поддержки; разработка комплекса мероприятий по организации взаимоотношений 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 задач: Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками. 3) Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя. 4) Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений. 5) Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций 6) Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога. 7) Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.

		8) Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса: профессионального роста и профессионального выгорания.
1.3	Срок реализации программы	Срок реализации в течение учебного года
1.4.	Взаимосвязь с другими документами организации	Программа наставничества соотнесена со следующими организационно-распорядительными документами: 1. Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Лингвистический лицей № 22» 2. Образовательная программа МБОУ «Лингвистический лицей № 22» 3. Программа воспитания МБОУ «Лингвистический лицей № 22» 4. Приказ «Лингвистический лицей №22» «О назначении наставников и формировании наставнических пар (групп)». 5.
1.5	Применяемые формы наставничества ,технологии и принципы	При реализации программы наставничества используется такая форма наставничества, как «учитель-учитель». 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). При выполнении указанных выше задач для достижения поставленной цели предполагается применение следующих технологий и методологических подходов: 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». 2. Для создания канала эффективного обмена информацией и опытом предполагается использование технологии фасилитации, методологического подхода «Сделаем вместе». 3. Для раскрытия личностного и профессионального потенциала каждого, участвующего в данной программе, предполагается использование технологии супервизий, методологического подхода «Сделай сам, расскажи, что сделал». Реализация программы строится на следующих принципах: • принцип научности – использование научно-обоснованных технологий; • принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности; • принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, • 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; • принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально. Наставник должен выполнять функции обучения (информирование, консультирование, демонстрация продуктивных приемов деятельности) и медиации (посредничество при взаимодействии наставляемого с преподавателями, членами группы в соцсетях). При обучении наставляемого будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемого: • Индивидуальное – закрепление за наставником одного наставляемого. • Открытое – двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого. • Групповое – в социальных сетях.

2.	<i>Содержание программы</i>	
2.1.	Основные участники программы и их функции	Участники Программы: куратор, руководитель, наставник, наставляемый. Руководитель – заместитель директора, который осуществляет контроль за реализацией программ наставничества. Куратор программы наставничества – педагогический работник, осуществляющий координацию усилий по психолого-педагогическому сопровождению процесса наставничества. Наставник. 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. Наставник-консультант — создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. Наставник-предметник - 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. Учитель-наставник обязан: - 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; - способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; - развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности; - 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: 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 лица 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	Управление программой наставничества осуществляется руководителем в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль. Этапы процесса: 1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор программы информирует о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывает ситуацию с конкретным обучающимся. 2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором проекта вместе с учителем (педагогом – руководителем детского объединения). 3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого (-ых). Составление индивидуального плана развития. 4. Реализация программы, в течение которой проводится корректировка метакомпетенции наставляемого. 5. Оценка промежуточных итогов может проводиться в формате рассмотрения практических результатов – повышение успеваемости, взаимодействие со сверстниками, с педагогом. 6. Проверка уровня сформированности метакомпетентности наставляемого – адаптивные способности. 7. Награждение и поощрение наставников за активную работу (формат на усмотрение администрации).

3.	Оценка результатов программы и ее эффективности										
3.1.	Организация контроля и оценки	Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы. Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы: <table><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> Куратор программы наставничества руководителю предоставляет отчет о ходе реализации программы наставничества и дневник наставника. Куратор программы наставничества размещает информацию о реализации основных мероприятий программы наставничества на официальном сайте образовательной организации.		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	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. Среди оцениваемых результатов: 1)повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; 2)умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование 3) качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классе наставляемого специалиста 4) снижение показателя неудовлетворительных образовательных результатов 5)рост числа собственных методических практик специалиста. 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».

Первый год наставничества

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
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления				
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
Раздел 2. Направления развития наставляемого				
2.1	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся 5-6 классов	сентябрь	Изучены психологические особенности обучающихся, выстраивание уроков в соответствии с этими особенностями	выполнено
2.2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	В течение года	Подбор эффективных приёмов, применение их на практике	выполнено
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	выполнено
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	выполнено
2.5	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.),	В течение года	Сформировано понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтов	выполнено

	познакомиться со способами их профилактики и урегулирования			
2.6	Изучить утвержденные, действующие нормативные документы, определяющие и регулирующие деятельность классного руководителя	Сентябрь	Изучены нормативные документы, определяющие деятельность классного руководителя	выполнено

Второй год наставничества

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 24 г. по « 30 » мая 20 25 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления				
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.	Составлен план работы
Раздел 2. Направления развития наставляемого				
2.1	Развить навыки работы классного руководителя с родителями обучающихся	Сентябрь-декабрь	Подбор эффективных приёмов, применение их на практике	выполнено
2.2	Организовать деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе (проектирование целей, методы сплочения классного коллектива, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	В течение года	Самостоятельное моделирование эффективной воспитательной работы класса	
2.3	Знакомиться с опытом работы в роли классного руководителя у других педагогов;	В течение года	Использование возможностей ресурсных площадок, форм и т.д	выполнено
2.4	Выработать и утвердить методическую темы и	Сентябрь-	Выработан вектор для успешной работы в	

	плана работы на 2024-2025 учебный год.	октябрь	выбранной методической теме .	
2.5	Повышать квалификацию по вопросам внедрения ФГОС ООО, СОО, прохождения аттестации педагогических кадров	В течение года	Овладение системой преподавания предметов в соответствии с ФОП ООО, СОО	выполнено
2.6	Организация работы наставляемого по плану МО учителей русского языка и литературы	В течение года	Активное участие в работе МО, проведение мероприятий по предмету в параллелях 5-7 классов	выполнено

Третий год наставничества

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 25 г. по « 30 » мая 20 26г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления				
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.	Составлен план работы
Раздел 2. Направления развития наставляемого				
2.1	Развить навыки работы классного руководителя с родителями обучающихся	Сентябрь-декабрь	Подбор эффективных приёмов, применение их на практике	
2.2	Организовать деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе (проектирование целей, методы сплочения классного коллектива, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	В течение года	Самостоятельное моделирование эффективной воспитательной работы класса	
2.3	Перенимать опыт работы в роли классного руководителя у других педагогов;	В течение года	Взаимопосещение уроков	

2.4	Продолжить работу над методической темой	В течение года	Выработан вектор для успешной работы в выбранной методической теме .	
2.5	Повышать квалификацию по вопросам внедрения ФГОС ООО, СОО, прохождения аттестации педагогических кадров	В течение года	Овладение системой преподавания предметов в соответствии с ФОП ООО, СОО	
2.6	Организация работы наставляемого по плану МО учителей русского языка и литературы	В течение года	Активное участие в работе МО, проведение мероприятий по предмету в параллелях 5-7 классов	
2.7	Участие в межпредметных интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях	В течение года	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися на межпредметной основе, в результате занятий внеурочной деятельностью	
2.8	Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах	В течение года	1 и более мероприятий в год в очном формате. Не менее 2 —х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате	

Подпись наставника _____
«___» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого _____
«___» _____ 20__ г.