

УТВЕРЖДАЮ:
директор МАОУ Лицей № 3
_____ Е.В. Ильиных
Приказ от 06.04.2022 г № 142

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

Красноярск - 2021 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества «Учитель-учитель» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и национального проекта «Демография».

В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов - одна из ключевых задач образовательной политики.

Нормативной базой программы являются также следующие федеральные и региональные документы:

- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.»;

- Приказ Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-05 «Региональная целевая модель наставничества».

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название	Программа наставничества муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 3».
Решение об утверждении Программы наставничества	Приказ «Об утверждении Программы наставничества МАОУ Лицей № 3 № ____ от ____ .04.2022 г.
Нормативно-правовая база	<ul style="list-style-type: none"> – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ. – Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа» Национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16). – Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550. – Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». – Приказ Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-05 «Региональная целевая модель наставничества»
Цель	Формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя.
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить успешное закрепление в лицее молодого специалиста, вновь прибывшего учителя (наставляемых); 2. Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне. 3. Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях лицея. 4. Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный опыт. 5. Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в лицее, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.
Основная идея	Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности молодых педагогов; - Формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами; - Формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования; - Реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности.
Основные исполнители	Администрация лицея, учителя-наставники, молодые специалисты, руководители предметных кафедр учителей- предметников и классных руководителей

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОБОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА (ПН)

В основу разработки Программы наставничества положена технология коучинга.

Коучинг (от англ. coaching - тренерство) - это профессиональная помощь человеку в определении и достижении его личных и профессиональных целей.

Особенности коучинга заключаются в том, что взаимодействие «коуча» и «клиента» предельно индивидуализированы, ориентированы на конкретного работника, а, следовательно, и имеют большой эффект. Коуч выступает не в качестве консультанта, дающего советы, а в роли профессионального вдохновителя по поиску решений педагогических задач, раскрывая творческий потенциал «клиента», поддерживая и способствуя достижению положительных результатов, которые изменят статус «клиента» в личной карьере.

Для лицея Программа наставничества актуальна, так как молодые педагоги составляют около 14% и их количество с каждым годом увеличивается.

Разработанная Программа наставничества призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми педагогами.

В качестве концептуального обоснования Программы наставничества в лицее выдвигаются следующие положения:

- Наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях постоянной модернизации российского образования.

- Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций.

- Программа наставничества направлена на становление наставляемого с профессиональной позиции.

- Основной подход в оказании помощи участникам программы - амбивалентный, при котором проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

- Объектом Программы наставничества выступает процесс передачи опыта учительской деятельности.

- Субъектами Программы наставничества являются все участники наставнической деятельности (заместители директора по УВР, руководители предметных кафедр, наставники и наставляемые).

Программа предполагает реализацию в лицее в рамках формы наставничества «Учитель-учитель (педагог-педагог)» прежде всего следующих ролевых моделей:

- «опытный учитель (педагог) - молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- «опытный классный руководитель - начинающий классный руководитель» - опытный классный руководитель оказывает методическую поддержку по конкретным вопросам организации классного коллектива, работы с родителями и т.д.

Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 5 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

В то же время, если возникнет такая потребность, могут быть реализованы и такие ролевые модели, как:

- «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- «педагог-новатор - консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

- «опытный предметник - неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Цель, задачи и планируемые результаты реализации программы наставничества (ПН)

Цель ПН: формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя.

Задачи ПН:

1. Обеспечить успешное закрепление в лицее молодого специалиста;
2. Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.
3. Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях лицея.
4. Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный опыт.
5. Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в лицее, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

Планируемые результаты реализации ПН:

- повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;
- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников ПН;
- повышение педагогического мастерства молодого специалиста - измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций;
- позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.

Главным результатом становления молодого педагога следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностносмыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

Требования к учителю-наставнику

Наставник (коуч) — участник ПН, имеющий успешный опыт в достижении жизненного

результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставником может быть учитель различных предметных направлений (в зависимости от реализации конкретной ролевой модели и запроса наставляемого (клиента)), способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью.

Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

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.

Требования к наставляемым

Наставляемый обязан:

- 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;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником, заведующим кафедрой и руководителем методического объединения, педагогами лица.

Принципы реализации ПН

Реализация ПН строится на следующих принципах:

принцип научности - использование научно-обоснованных технологий;

принцип легитимности - соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;

принцип гуманизации - ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

принцип индивидуализации - сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

принцип компетентности — владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов,

соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

принцип комплексности — согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПИ;

принцип лояльности — уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;

принцип конфиденциальности — неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);

принцип добровольности — участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия (по выбору наставляемого);

принцип активности — активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями и организация их работы.

Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого.

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование - своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства.

Заполняется информационная карта наставляемого.

Выявление проблемных зон в работе наставляемого.

Наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.

Составление планов работы с наставляемыми

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведенных уроков;
- оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведенных мероприятий;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;
- взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы и т.д.

Технология управления наставнической деятельностью

Технология управления - вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

• Проектирование. Высокотехнологичные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.

- Диагностика - определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.

- Мониторинг — система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.

- Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:

- обеспечение качества прохождения аттестации учителями;
- участие педагогов в инновационной деятельности;
- участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
- диссеминация педагогического опыта.

- Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе лицея, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

Формы и методы работы с наставляемыми: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПН

Пары или группы наставник-наставляемый(е) как правило создаются в лицее на 1 год, но, в зависимости от задачи, которые решаются в ходе сотрудничества, продолжительность совместной деятельности может быть увеличена. Организация наставничества предполагает следующие этапы, сроки определены примерно:

№ п/п	Этапы	Сроки	Функции
1.	Подготовительный	Август - сентябрь	Управленческая, прогностическая.
2.	Организационный	Сентябрь - октябрь	Диагностическая, методическая
3.	Практический	Октябрь - май	Деятельностная, аналитическая
4.	Обобщающий	Май - июнь	Деятельностная, аналитическая, прогностическая

План реализации этапов, ПН включает:

Этап	Сроки реализации	Задачи	Содержание этапа (примерное)
Подготовительный	Август-сентябрь	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «учитель — учитель»»; Создание пакета локальных актов по реализации ПН; Определение наставнических пар (групп); Проведение семинара для участников ПН «Правовые аспекты наставнической деятельности в системе «учитель — учитель»».
Организационный	Сентябрь-октябрь	Выявление сильных и слабых сторон деятельности учителя; разработка основных направлений работы с наставляемыми	Составление индивидуального плана развития под руководством наставника (коуча) (<i>Приложение «Типовой план наставничества»</i>); Сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом; Проведение ПДС «Образцы анализов контрольных работ», разработка памяток наставнику и молодому специалисту.
Практический	Октябрь-май	Реализация основных положений ПН	Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; Взаимопосещение уроков, занятий внеурочной деятельности (далее — ВУД) и внеклассных мероприятий в наставнических парах (группах); Анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий ВУД и внеклассных мероприятий; Проведение «Педагогической мастерской» (мастер-классов) учителями-стажистами для молодых специалистов; Проведение анкетирования участников ПН по наставнической деятельности.
Обобщающий	Май-июнь	Подведение итогов работы по реализации ПН и анализ результативности деятельности педагога-наставляемого	Изучение и обобщение опыта работы по реализации ПН; Демонстрация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков и ВУД); Формирование банка методических материалов об опыте реализации ПН; Диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях и др.)

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по УВР.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия.

Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником.

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	На дату начала действия	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
Наличие мотивированных запросов от педагогов и классных руководителей лица на работу в ПН		
Количество педагогов, подавших «запрос на помощь наставника»		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в программе в качестве наставляемого		
Формирование сообщества наставников в лицее		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
Количество наставников из числа педагогов		
Количество наставников из числа выпускников программы		
Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и успешно прошедших аттестацию.		
Количество педагогов, подготовленных в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития лица и проектами инновационной деятельности.		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого и наставника		
Вклад лица в развитие региональной практики наставничества		

Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях.		
Количество проведенных лицом научно—практических мероприятий по вопросам наставничества		
Количество представленных практик наставничества прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на муниципальном, региональном уровне.		

Мониторинг реализации ПН

Мониторинг в наставнической деятельности - это система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: обратная связь от участников ПН (метод анкетирования); контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Индикативные показатели деятельности учителя (наставляемого)

- умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
- умение работать с классом на основе изучения личности обучающегося;
- умение организовать классный коллектив, взаимодействуя со всеми участниками образовательной деятельности
- овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;
- становление и развития профессиональных компетенций у наставляемых;
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

Показатели эффективности деятельности учителя

Для оценки эффективности наставнической работы и деятельности учителя в лице определены следующие критерии, показатели и система оценивания:

Критерии	Показатели	Баллы
Урочная деятельность		
Общая успеваемость за четверть, год	100%	2
	Менее 100%	0
	Имеется положительная динамика	1
Качество успеваемости за четверть, год	65 — 100% - оптимальное	3
	40 — 64% - допустимое	2
	Менее 40% - недопустимое	0
	Имеется положительная динамика	1

Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год).	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету.	Уровень			
		Лицей	Муниципальный	Региональный	Федеральный / международный
Количество участников.	5 и более	2	4	5	6
	2 - 4	1	3	4	5
	0 - 1	1	1	2	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества).	50% и более	2	3	5	6
	20 — 49 %	1	2	4	5
	1 — 19%	0	1	3	4
Внеурочная деятельность					
Участие в проектах, научно-практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях.	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися на межпредметной основе, в результате занятий внеурочной деятельностью.				
Количество участников	5 и более	2	3	4	5
	1 - 4	1	2	3	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества)	50% и более	2	3	4	5
	20 — 49 %	1	2	3	4
	1 — 19%	0	1	2	3
Научно-методическая, инновационная деятельность					
Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах	1 и более мероприятий в год в очном формате Не менее 2 —х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате	1	2	3	4
Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах	1 и более в год (в очном или заочном (дистанционном) формате)	2	3	4	5
Публикации		В сетевых электронных изданиях		В печатных изданиях	
	1 - 2	1		3	
	3 - 5	2		4	
	6 и более	3		6	

57 - 76 баллов — высокий уровень

36 - 56 баллов — средний уровень

20 - 35 баллов — низкий уровень

0 - 19 баллов — недопустимый уровень

Показатели эффективности реализации ПН

Критерии	Показатели	Проявление		
		В полной мере 2 балла	Частично 1 балл	Не проявляется 0 баллов
Оценка ПН в лицее	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется.			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в ПН.			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям.			
	Наличие комфортного психологического климата в лицее.			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия.			
Определение эффективности и участников наставнической деятельности в лицее	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности.			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности.			
Изменения в деятельности наставляемого	Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью.			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция.			
ИТОГО:				

15 - 18 баллов - оптимальный уровень

9 - 14 баллов - допустимый уровень

0 - 8 баллов - недопустимый уровень

По результатам мониторинговых исследований можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников ПН и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;

- определить степень эффективности и полезности ПН как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри лица;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник-наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в лице.

**Дорожная карта (план) по реализации системы
наставничества педагогических работников в МАОУ
Лицей № 3 г. Красноярск в 2022-2023 учебном гг.**

№ п/п	Мероприятие	Форма представления результата	сроки	Ответственные
1	Нормативно-правовое обеспечение введения системы наставничества			
1.1	Определение ответственных за введение системы наставничества молодых педагогов.	Приказ о закреплении ответственных за введение системы наставничества	Март 2022	Ильиных Е.В., директор МАОУ Лицей № 3
1.2	Разработка и утверждение дорожной карты по развитию системы наставничества в МАОУ Лицей № 3	Дорожная карта	Апрель 2022	ГУО, МКУ КИМЦ
1.3	Разработка и утверждение положения об реализации системы наставничества в МАОУ Лицей № 3.	Положение о системе наставничества; приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».	Апрель 2022	Моховикова О.В., заместитель директора по УВР.
1.4	Разработка и утверждение программы наставничества МАОУ Лицей № 3	Утвержденная программа наставничества; приказ об утверждении программы наставничества.	Март–апрель 2022	Моховикова О.В., заместитель директора по УВР.
2.	Организационно-методическое обеспечение введения системы наставничества			
2.1	Проведение методического совета, посвящённого введению системы наставничества и разработке необходимых локальных актов.	Протокол методического совета.	Май 2022	Моховикова О.В., заместитель директора по УВР.
2.2	Формирование банка наставляемых: - диагностика профессиональных	Аналитическая справка о профессиональных дефицитах молодых	Август-сентябрь 2022	Моховикова О.В., заместитель

	дефицитов молодых педагогов - формирование банка данных наставляемых.	педагогов; Приказ об назначении наставников.		директора по УВР.
2.3	Формирование банка наставников: - проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации - формирование банка данных наставников.	Приказ об назначении наставников.	Август-сентябрь 2022	Моховикова О.В., заместитель директора по УВР.
2.4	Проведение методических семинаров с наставниками и наставляемыми по организационным и методическим принципам осуществления наставничества.	Методические материалы по организации наставничества для наставников и наставляемых.	Сентябрь 2022	Моховикова О.В., заместитель директора по УВР.
2.5	Обучение наставников для работы с наставляемыми.	Удостоверения, сертификаты о прохождении обучения	Сентябрь-октябрь 2022	Моховикова О.В., заместитель директора по УВР.
2.6	Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности.	Методические материалы по сопровождению наставнической деятельности.	Сентябрь 2022	Моховикова О.В., заместитель директора по УВР.
2.7	Организация психолого-педагогической поддержки и сопровождения наставляемых.	Проведенные тренинги, консультации.	В течение периода реализации	Потехина О.И., педагог-психолог
2.8	Организация работы в наставнических парах.	Организованное сопровождение наставниками наставляемых.	Ноябрь-декабрь 2022	Моховикова О.В., заместитель директора по УВР.
2.9	Формирование банка успешных практик (кейсов) наставничества	Банк успешных практик	В течение периода реализации	Моховикова О.В., заместитель директора по УВР.

2.10	Организация обмена опыта наставниками	Мастер-классы, конференции.	Декабрь 2022-январь 2023	Моховикова О.В., заместитель директора по УВР.
3	Мониторинг реализации и оценки результатов реализации программ наставничества			
3.1	Организация внутреннего мониторинга эффективности программы наставничества (анкетирование)	Получены и проанализированы данные мониторинга - информационные справки	Январь 2023	Моховикова О.В., заместитель директора по УВР.
3.2	Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по обмену опыта между наставниками.	Методические материалы	Январь 2023	Моховикова О.В., заместитель директора по УВР.
3.3	Подготовка аналитического отчета по результатам мониторинга внедрения целевой модели наставничества	Аналитический отчет	Январь 2023	Моховикова О.В., заместитель директора по УВР.
4	Информационное обеспечение введения наставничества			
4.1	Создание, наполнение и обновление раздела «Наставничество» на сайте МАОУ Лицей № 3	Наличие на сайте раздела с содержательным наполнением	На протяжении всего периода	Оператор МАОУ Лицей № 3 Нестерова Т.В.

Приложение «Типовой план наставничества»

УТВЕРЖДАЮ:
директор МАОУ Лицей № 3
_____ Е.В. Ильиных
Приказ от «__» ____ .2022 г № _____

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА (КОУЧА)

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель:** «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника (клиента) _____

Квалификационная категория _____

Должность _____

Образование _____

Какое учебное заведение окончил, факультет _____

Год окончания _____

Квалификация по диплому _____

Педагогический стаж _____

Год последней аттестации _____

Нагрузка _____

Ф.И.О. и должность наставника (коуча) _____

Квалификационная категория _____

Должность _____

Образование _____

Какое учебное заведение окончил, факультет _____

Год окончания _____

Квалификация по диплому _____

Педагогический стаж _____

Год последней аттестации _____

Нагрузка _____

Срок осуществления плана: с «__» ____ 20__ г. по «__» ____ 20__ г.

Тема, по которой работает группа:

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹	Фактический результат ²	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития.		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития.		сформулирован перечень тем консультаций с наставником.		
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
1.4	<i>Другое...</i>				
Раздел 2. Вхождение в должность³					
2.1	Познакомиться с лицеем, его особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы лицея в области ..., изучена Программа развития лицея		
2.2	Изучить помещения лицея (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании лицея, знание аварийных выходов, ...		
2.3	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство лицея, педагоги-предметники; педагог-психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4	Изучить сайт лицея, страничку лицея в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности лицея		Хорошая ориентация по сайту, на страницах лицея в соцсетях «.» и «.», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника лицея (взаимодействие с родителями,		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		

	коллегами, учащимися и пр.)				
2.6	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине ...		
2.8	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения.		
2.9	<i>Другое...</i>				
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника⁴					
3.1	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся (<i>указать возрастную группу</i>) ⁵		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся ?? классов, которые учитываются при подготовке к занятиям.		
3.2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога.		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		
3.3	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН...		
3.4	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		
3.5	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение.,		
3.6	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по		

	карты урока; методических рекомендаций по ... и пр.)		дисциплине...		
3.7	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности лицея		Изучены проекты лицея по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в лицее		Документы изучены		
3.9	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в лицее выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ..)		
3.11	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		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по предмету.		
3.13	Подготовить публикацию.../ конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
3.14	Принять участие в конкурсах профессионального мастерства		Совместно с наставником приняли участие в конкурсах, в том числе, в лицейском конкурсе «2К: коуч + клиент»		
3.15	<i>Другое...</i>				
Раздел 4. Методическая помощь педагогическому работнику					
4.1	Включение межпредметного материала в планы работы наставляемого с обстоятельными рекомендациями		Собеседование		

4.2	Анализ и выбор положительного из опыта коллег		Умение видеть наиболее успешные формы организационной деятельности		
4.3	Совместное посещение уроков (мероприятий) коллег		Составление каталога положительного опыта		
4.4	Проведение и разбор собственных (наставляемого) уроков (мероприятий) по наиболее трудным проблемам		Совместное обсуждение и составление плана выхода из затруднительных ситуаций		
4.5	Проведение открытых уроков (мероприятий) с посещением наставника и последующим анализом по различным педагогическим проблемам		Совместное обсуждение и составление плана выхода из затруднительных ситуаций		
4.6	Подготовка обучающихся к участию в конференциях, олимпиадах, конкурсах, к написанию исследовательских работ		Совместная работа педагогов		
4.7	Начальный этап в подготовке к аттестации учителя (изучение нормативно-правовых актов, регулирующих аттестацию педагогов, выбор формы повышения квалификации, составление итогового отчета для администрации лицея, написание самоанализа, накопление материала для портфолио).		Самообразование, совместная работа педагогов		
4.8	<i>Другое...</i>				

1 В описании планируемого результата можно сослаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

2 Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

3 Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

4 Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

5 В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

Подпись наставника _____ «__» _____ 20__

Подпись наставляемого сотрудника _____ «__» _____ 20__