

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ  
государственное бюджетное учреждение Калининградской области общеобразовательная  
организация для детей с ограниченными возможностями здоровья  
«Багратионовская общеобразовательная школа-интернат № 5»  
(ГБУ ОО «Школа-интернат № 5» )  
238420 Калининградская область, г.Багратионовск, ул.Калининградская, д.20 тел.8 (401-56)3-40-35; 3-31-74 (факс); 3-24-60  
ОКПО 25829297 ОГРН 1023902215424 ИНН 3915009928 КПП 391501001

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

ГБУ ОО «Школа-интернат № 5»

2024-2025 учебный год

*Паспорт программы*

Название	Программа наставничества ГБУ ОО «Школа-интернат № 5»
Решение об утверждении Программы наставничества	Приказ «Об утверждении Программы наставничества ГБУ ОО «Школа-интернат № 5»
Нормативно-правовая база	<p>- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ.</p> <p>- 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).</p> <p>- 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.</p> <p>- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.»</p>
Цель	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки,

	самоопределения и профессиональной ориентации всех молодых специалистов.
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим Учреждения через освоение норм, требований и традиций Учреждения и с целью закрепления их в образовательной организации;</li> <li>• адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;</li> <li>• плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.</li> <li>• формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками. Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.</li> </ul>
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"> <li>- Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива;</li> <li>- формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими</li> </ul>

	<p>и рефлексивными качествами;</p> <p>формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;</p> <p>- реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности;</p> <p>- рост рейтинга молодых учителей среди участников образовательных отношений.</p>
Основные исполнители	<p>Администрация Учреждения, учителя-наставники, молодые специалисты, руководители методических объединений учителей-предметников и классных руководителей, воспитателей</p>
Теоретическая значимость	<p>Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с наставляемыми</p>
Практическая значимость	<p>Позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей наставляемых педагогов. Помощь в достижении личностно-значимых целей.</p>

### *Пояснительная записка*

На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

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.

Настоящая Программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации. Данная программа очень актуальна для нашего Учреждения, так как у нас работает один молодой учитель и два вновь прибывших учителя.

### *Содержание программы*

Предлагаемые материалы конкретизируют один из вопросов темы – вопрос об оценке результативности реализации программы наставничества для наставляемого и наставника. В качестве результатов выделяются изменения, происходящие в процессе реализации программы, с одним из её субъектов –наставляемым. В соответствии с позициями отечественной и многих школ зарубежной психологии в процессе деятельности (особенно совместной!) происходят качественные изменения в психике её участников. В свою очередь, эти изменения влекут за собой преобразование последующей деятельности этого человека. Это означает, что, изменившись в процессе взаимодействия с наставником, наставляемый готов внести изменения в собственную деятельность, оптимизировать и модифицировать её.

### *Кодекс наставника*

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашаю внутреннюю информацию.

Какие позиции кодекса представляются Вам наиболее значимыми? Какие бы Вы добавили?

### *Манифест наставника*

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.

8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.

9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.

10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый.

11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

*Пять шагов в содействии профессиональному развитию наставляемого:*

1. Рассказ. Наставник рассказывает, наставляемый слушает. Задача – передать важную информацию по заданной теме

2. Показ (демонстрация). Наставник показывает пример практического применения технологии, приёма, подхода, методики в собственной деятельности. Задача – дать образец практического применения знания, информации.

3. Совместная деятельность. Наставник осуществляет деятельность вместе с наставляемым (например, проводит бинарный урок). Задача – закрепить полученные знания на практике, при этом обеспечив психологически безопасные условия.

4. Самостоятельная деятельность наставляемого под наблюдением наставника. Наставляемый действует самостоятельно, получая обратную связь от наставника. Задача – дать возможность наставляемому приобрести собственный опыт, при необходимости откорректировать действия на основе содержания обратной связи

5. Самостоятельная деятельность наставляемого. Наставляемый действует без наблюдения наставника, но по окончании действия осуществляет рефлексивный самоанализ с помощью соответствующих вопросов наставника.

*Характеристики успешного наставника:*

Искренняя заинтересованность. Хороший наставник искренне заинтересован в том, чтобы помочь своему подопечному в достижении результата без какого-либо вознаграждения.

Желание вкладывать энергию и силу в развитие своего подопечного. Одних благих намерений недостаточно – наставничество требует времени.

Наличие организационных и профессиональных знаний, опыта и/или навыков. Лучшие наставники имеют глубокие знания в области, которую желает развивать подопечный.

Готовность делиться не только своими успехами, но и «провалами», или «как я сделал это правильно» и «как я сделал это неправильно». Оба опыта представляют ценные возможности для обучения.

·Способность к саморазвитию и самосовершенствованию. Лучшими наставниками станут люди, которые сами являются любознательными обучающимися и стремятся углубить свои знания.

Наличие навыков «Soft Skills»: умения слушать, задавать нужные вопросы, предоставлять объективную обратную связь, делиться историями и примерами из собственной жизни.

*Характеристики успешного наставляемого:*

Стремление к расширению своих возможностей и ориентация на достижение результата;

Понимание своих личных и профессиональных целей, потребностей и желаний. Наставничество – это не терапия, когда один человек бесцельно бродит, а другой помогает ему выбрать нужное направление. Подопечные несут ответственность за свое решение, поэтому они должны четко понимать, что они хотят получить в итоге;

Готовность обратиться за помощью, не бояться своих слабых сторон, исследовать различные пути решения и перспективы. Подопечные должны быть открытыми и обладать жадой знаний, не бояться идти другой дорогой. Ни один наставник не захочет иметь дела с равнодушным и не желающим развиваться подопечным;

Адекватное восприятие обратной связи, а также действие в соответствии с рекомендациями наставника;

Ответственность и дисциплина. Наставники также хотят видеть движение и рост своих подопечных. В противном случае наставничество не принесет никаких результатов;

Взаимодействие с наставником на регулярной основе.

Уровень профессиональной компетенции педагогических кадров является одним из важнейших факторов, определяющих качество образования, поэтому важной является деятельность по созданию условий для непрерывного совершенствования педагогических кадров.



Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:

- беседы;
- собеседования;
- тренинговые занятия;
- встречи с опытными педагогами;
- открытые занятия, внеклассные мероприятия;
- тематические педсоветы, семинары;
- методические консультации;
- посещение и взаимопосещение занятий;
- анкетирование, тестирование;
- участие в различных очных и дистанционных мероприятиях;
- прохождение курсов повышения квалификации.

Ответственность за реализацию Программа наставничества в Учреждении берут на себя:

- администрация Учреждения;
- наставники;
- участники программы;
- педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором Программы наставничества является заместитель директора по УР.

*Этапы и сроки реализации Программы наставничества*

*расписание встреч, режим работы*

Этапы становления молодого учителя включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Параметры Программа должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Пары или группы наставник-наставляемый создаются в Учреждении на 1 год, но, в зависимости от задачи, которые решаются в ходе сотрудничества, продолжительность совместной деятельности может быть увеличена или уменьшена. Организация наставничества предполагает следующие этапы:

№ п/п	Этапы	Сроки реализации	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

*Этапы и сроки реализации*

Этап	Сроки реализации	Задачи	Содержание этапа
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 Программы наставничества (далее ПН); определение наставнических пар (групп); проведение постоянно действующего 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 ,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 для молодых специалистов; проведение анкетирования участников 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 конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях и др.) публикации, участие в мастер-классах.

## *Планируемые результаты, критерии и показатели для оценивания эффективности реализации персонализированной Программы наставничества*

### *Ожидаемые результаты*

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов 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.

Педагоги - наставляемые получают 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:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах; ● сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

### *Организация контроля и оценки*

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

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 программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
Наличие мотивированных запросов от педагогов и классных руководителей ГБУ ОО «Школа-интернат № 5»		
Количество педагогов, подавших «запрос на помощь наставника»		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в программе в качестве наставляемого		
Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель- учитель»		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и успешно прошедших аттестацию		
Количество педагогов, Подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития лицея и проектами инновационной деятельности		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального		

мастерства		
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
Вклад Учреждения в развитие региональной практики наставничества		
Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
Количество проведенных Учреждением научно—практических мероприятий по вопросам наставничества		
Количество представленных практик наставничества прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на муниципальном, региональном, Всероссийском уровне		

### *Мониторинг реализации Программы наставничества*

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.

#### *Индикативные показатели*

- 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 лицее определены следующие критерии, показатели и система оценивания:

Критерии	Показатели	Баллы			
<b>Урочная деятельность</b>					
Общая успеваемость за триместр, год	100%	2			
	Менее 100%	0			
	Имеется положительная динамика	1			
Качество успеваемости за триместр, год	75 — 100% - оптимальное	3			
	50 — 74% - допустимое	2			
	Менее 50% - недопустимое	0			
	Имеется положительная динамика	1			
Участие в акциях, творческих конкурсах (за год)	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные обучающимися по предмету	Уровень			
		Учреждение	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)	50% и более	2	3	5	6
	20 — 49 %	1	2	4	5
	1 — 19%	0	1	3	4
<b>Внеурочная деятельность</b>					
Участие в проектах, научно- практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные обучающимися 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)	50% и более	2	3	4	5
	20 — 49 %	1	2	3	4
	1 — 19%	0	1	2	3
<b>Научно-методическая, инновационная, проектная деятельность</b>					

Участие в конференциях, семинарах, фестивалях, мастер-классах, акциях, проектах	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	Не менее 1 раза в год (в очном или заочном (дистанционном) формате)	2	3	4	5
Публикации		В сетевых электронных		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 Программы наставничества*

Критерии	Показатели	Проявление		
		В полной	Частично 1 балл	Не проявляется
Оценка ПН в Учреждении	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 Учреждении			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в Учреждении	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 Учреждения;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник-наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в Учреждении.

*Дорожная карта  
по реализации Положения о системе наставничества педагогических  
работников в Учреждении*

№	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации: - приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в Учреждении» - приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.
2.	Формирование банка наставляемых	1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов. 2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
3.	Формирование банка наставников	1) Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества. 2) Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
4.	Отбор и обучение	1) Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы

		<p>наставничества педагога/группы педагогов.</p> <p>2) Обучение наставников для работы с наставляемыми:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности;</li> <li>- проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников - «установочные сессии» наставников.</li> </ul>
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	<p>1) Формирование наставнических пар/групп.</p> <p>2) Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы.</p> <p>3) Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.</p>
6.	Завершение персонализированных программ наставничества	<p>Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование);</p> <p>Проведение семинара на методическом объединении учителя и классных руководителей;</p> <p>Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества;</p> <p>Пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.</p>
7.	Информационная поддержка системы наставничества	<p>Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на школьном сайте и социальных сетях.</p>

*План реализации мероприятий Программы наставничества*

<i>Сроки</i>	<i>Содержание работы</i>	<i>Ответственные</i>
В течение года	<p>1. Осуществление ряда мероприятий по переходу на профессиональный стандарт</p> <p>2. Индивидуальное консультирование педагогов по научно-методическим вопросам и подготовке к конкурсам</p>	Зам. директора по УР, координатор направления
Август	<p>1. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Закрепление наставников (кураторов) за молодыми специалистами. Что такое коучинг в школе?</li> <li>• Консультация «Нормативно-правовое и методическое обеспечение образовательной деятельности»</li> </ul>	Зам. директора по УР, координатор направления
Сентябрь	<p>1. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Мастер-класс «Приемы и методы работы с обучающимися с ОВЗ в начальной школе на уроках»</li> <li>• Консультация «Планирование образовательной деятельности»</li> </ul> <p>2. Организация деятельности наставников в обучающем и воспитательном процессе</p>	Зам. директора по УР, координатор направления

<p>Октябрь</p>	<p>1. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "Мотивация на учебный труд: проблемы, поиски, решения" - из опыта работы</li> <li>• Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций</li> </ul> <p>2. Совещание по итогам проведения входного контроля успеваемости обучающихся: «Формирование навыков письма: успехи и проблемы»</p>	<p>Зам. директора по УР, учителя, ответственные за проведение мероприятия</p>
<p>Ноябрь</p>	<p>1. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Консультации для молодых учителей начальных классов «Технологии креативного мышления»;</li> <li>• Разработка рекомендаций по учету психологических и возрастных особенностей обучающихся, с которыми работает молодой учитель.</li> </ul>	<p>Зам. директора по УР, координатор направления</p> <p>Зам. директора по УР, педагог-психолог</p>
<p>Декабрь</p>	<p>1. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• «Пути и средства развития познавательной активности обучающихся» (тренинг);</li> <li>• «Педагогический проект»</li> </ul>	<p>Зам. директора по УР, педагоги-наставники</p>



Январь	<p>1. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Семинар «Эффективные технологии по сопровождению обучающихся с ОВЗ»</li> <li>• Мастер-класс «Школьные праздники как одно из главных средств воспитания обучающихся начальных классов»</li> </ul> <p>2. Анализ промежуточных результатов</p>	Зам. директора по УР, учителя, ответственные за проведение мероприятия, наставники
Февраль	<p>1. В рамках деятельности методического объединения учителей, выступление «Цифровые технологии как один из приемов в образовательной деятельности»:</p> <p>2. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• «Контрольно-оценочная деятельность на учебном занятии» (лекция);</li> <li>• «Выбор оптимальных форм организации учебной деятельности обучаемых» (практикум).</li> </ul>	Зам. директора по УР, координатор направления
Март	<p>1. Консультация «О конвергентном подходе в образовании»</p> <p>2. Творческий отчет педагогов-наставников.</p>	нас Зам. директора по УР, координатор направления, наставники
Апрель	1. Практическое занятие по составлению программы по междисциплинарному обучению	Зам. директора по УР
Май	<p>1. Самоанализ педагогической деятельности: консультация по заполнению мониторинга педагогической деятельности членов педагогического коллектива;</p> <p>2. Мониторинг внедрения комплексной программы кафедр лицея как аспекта развития корпоративной культуры;</p>	Зам. директора по УР  Зам. директора по УР, координатор направления

Июнь	<ul style="list-style-type: none"><li>• Планирование работы наставников на 2023 - 2024 учебный год</li><li>• Защита индивидуального педагогического проекта.</li><li>• Участие в конкурсе лучших учителей как способ творческой реализации в профессиональной деятельности. Подведение итогов.</li><li>• Круглый стол «Личные достижения молодого учителя» (подведение итогов работы за год)</li></ul>	Зам. директора по УР, координатор направления
------	--	---

*Индивидуальный план развития под руководством наставника*

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 \_\_\_\_\_