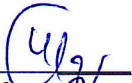


Согласовано
Председатель Профсоюза


Азябина И.А.
«30» августа 2021г.

Принято
решением педагогического совета
Протокол № 1 «30» августа 2021г.



Утверждаю
Директор
МБОУ «Воткинский лицей»


О.В. Стрелкова
«30» августа 201 г.

**Программа развития
системы
наставничества в
МБОУ «Воткинский
лицей»
на 2021 – 2025 годы**

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Воткинский лицей» города Воткинска Удмуртской Республики (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование", во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N Р-145 о внедрении 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.

Цель, задачи, этапы реализации программы

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 обучающихся, молодых специалистов.

Организация и внедрение наставничества в Лицее предполагает реализацию четырех **основных этапов**:

1. Организация наставничества.

На первом этапе принимаются необходимые документы, определяются ответственные лица за организацию и руководство наставничеством, а также выбираются формы наставничества.

2. Назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

3. Прохождение наставничества.

На данном этапе происходит реализация процесса наставничества: утверждается перечень мероприятий по наставничеству, определяются формы и методы работы наставников, осуществляется выбор инструментов, применяемых для реализации наставничества.

4. Завершение наставничества.

Завершающий этап предполагает подведение итогов наставничества и получение обратной связи от наставников и лиц, в отношении которых осуществлялось наставничество, поощрение наставников по результатам проведенной работы.

Задачи:

1. Обеспечить адаптацию молодых педагогических работников в коллективе.

2. Обеспечить повышение профессиональной компетентности и

профессионального мастерства молодых педагогических работников с учетом их потребностей, затруднений, достижений.

3. Способствовать планированию карьеры молодых педагогических работников, повышению мотивации к росту квалификационного уровня.

4. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре Лицея, способствовать объединению в высокопрофессиональную работоспособную команду на основе школьных традиций.

5. Обеспечить работу наставника с молодым педагогом на основе прохождения необходимых этапов:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагогического работника, проводит диагностику профессиональных затруднений с целью разработки индивидуальной программы наставничества.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник совместно с подопечным разрабатывает и реализует индивидуальную программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагогического работника, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагогического работника, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, отчитывается о проделанной работе.

Ожидаемые результаты

для молодого педагогического работника:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков профессиональной деятельности;
- повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов и т.д.);
- эффективное участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- спешное прохождение процедуры аттестации;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога.

для наставника:

- эффективный способ самореализации; рост педагогического мастерства;
- достижение высоких результатов в области аттестации;

для Лицея:

- успешная адаптация молодых педагогических работников;
- стабильно развивающийся, высокопрофессиональный, обеспечивающий достижение высоких образовательных результатов педагогический коллектив.

Основные мероприятия по реализации программы

№№	Направления/ мероприятия	Ключевой результат	Сроки	Ответственные
1.	Организация наставничества			
1.1	Подготовка/ корректировка (при необходимости) и утверждение План работы учителя-наставника	План работы учителя-наставника	Август	Директор
1.2	Возложение обязанностей по управлению и контролю наставничества на зам. директора по УВР	Приказ о возложении обязанностей	Сентябрь	Директор
1.3	Обеспечение систематического рассмотрения вопросов организации наставничества на совещаниях	Протоколы совещаний	По плану совещаний	Директор
2.	Назначение наставников и определение лиц, в отношении которых осуществляется наставничество			
2.1	Определение наиболее подходящих кандидатур для осуществления наставничества, получение их согласия и утверждение в качестве персонального наставника для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Приказ	Сентябрь	Директор Зам. директора по УВР
2.2	Определение наиболее подходящей формы наставничества для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Приказ	Сентябрь	Директор Зам. директора по УВР

3.	Прохождение наставничества			
3.1	Разработка индивидуальных программ наставничества с перечнем мероприятий	Индивидуальные программы наставничеств	Сентябрь	Наставники
3.2	Оказание консультационной помощи в разработке перечня мероприятий по наставничеству по запросу наставников	Индивидуальные программы работы	В течение учебного года	Зам. директора по УВР
3.3	Оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной и должностной адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Рекомендации, памятки и др. документы	В течение учебного года	Зам. директора по УВР
3.4	Проведение мастер-классов, круглых столов и др. мероприятий методического характера, направленных на преодоление затруднений в работе наставника	Сценарии и программы мероприятий Рекомендации и др. методические материалы для наставников	В течение учебного года	Зам. директора по УВР
3.5	Индивидуальное консультирование наставников по запросу	Рекомендации и др. методические материалы для наставников	В течение учебного года	Зам. директора по УВР
3.6	Изучение, обобщение и распространение эффективного опыта работы наставников	Планы и сценарии методических мероприятий	2019-2021	Зам. директора по УВР
3.7	Заслушивание отчетов наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, о проделанной работе	Протоколы мероприятий	Май	Зам. директора по УВР
4.	Завершение наставничества			
4.1	Осуществлении контроля за завершением периода наставничества, проведение анкетирования лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, с целью	Анкеты Аналитические материалы	В течение учебного года	Зам. директора по УВР

	выявления эффективности работы с ними наставников			
4.2	Индивидуальные собеседования с наставниками и лицами, в отношении которых осуществляется наставничество	Фиксация перспектив развития деятельности наставника и лица, в отношении которого осуществлялось наставничество Рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Май	Зам. директора по УВР
4.3	Определение мер поощрения наставников, добившихся положительных результатов в области наставничества	Приказ	Май	Директор Зам. директора по УВР