

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 130 с углубленным изучением
отдельных предметов
г. Уссурийска Уссурийского городского округа**

Рассмотрено на
заседании
педагогического совета

Протокол №1 от 30.08.2023

Утверждено

директором

С.А. Сучкова

Приказ № 26 от 30.08.2023



**Программа наставничества
МБОУ « СОШ №130 с углубленным
изучением отдельных предметов»**

СОДЕРЖАНИЕ

№	Наименование раздела, подраздела	Стр.
1.	Пояснительная записка.	3
1.1	Цель и задачи программы наставничества.	3
1.2	Понятия и термины, используемые в программе наставничества.	4
2.	Нормативные основы программы наставничества.	4
3.	Ожидаемые результаты программы наставничества.	5
4.	Структура управления реализацией программы наставничества.	6
5.	Кадровая система реализации программы наставничества.	8
6.	Виды наставничества.	9
7.	Формы наставничества.	17
7.1	Форма наставничества «Ученик-ученик».	18
7.2	Форма наставничества «Учитель-учитель».	20
7.3	Форма наставничества «Учитель-ученик».	24
7.4	Форма наставничества «Учитель-родитель».	28
7.5.	Форма наставничества «Классный руководитель – классный руководитель».	30
7.6.	Форма наставничества «Заместитель руководителя – заместитель руководителя».	33
8.	Этапы реализации программы наставничества.	36
9.	Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.	39
10.	Механизмы мотивации и поощрения наставников.	40
	Приложения	
№1	Примерный план работы наставника.	41
№2	Анкета для выявления запросов педагогов.	43
№3	Анкета удовлетворенности результатами программы наставничества.	46

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Поддержка молодых специалистов - одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, владеющий современными педагогическими технологиями, способный включиться 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 деятельность. Проблема становится особенно актуальной в связи с реализацией ФГОС и Профессионального стандарта педагога, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач способствует гибкая и мобильная система наставничества, способная оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая целевая модель наставничества «Учитель - учитель» МБОУ «СОШ №130 с углублённым изучением отдельных предметов» осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества), разработана в целях достижения результатов в рамках [национального проекта "Образование"](#) и регионального проекта «Учитель будущего». А также призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Целью внедрения целевой модели наставничества является 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, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «СОШ №130 с углублённым изучением отдельных предметов».

Создание целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ №130 с углублённым изучением отдельных предметов» позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупредить отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Срок реализации программы для каждого молодого специалиста 3 года.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В программе используются следующие понятия и термины.

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Координатор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом,

позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Метакомпетенции- способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

2. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Нормативные правовые акты Российской Федерации.

- [Конституция Российской Федерации.](#)
- [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".](#)
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010г.).
- [Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N2403-р.](#)
- [Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года \(утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N996-р\).](#)
- [Гражданский кодекс Российской Федерации.](#)
- [Трудовой кодекс Российской Федерации.](#)
- [Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"](#)
- [Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях".](#)
- [Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях".](#)
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».

- Указ Президента Российской Федерации Владимира Путина от 21.07.2020 № 474 «Указ о национальных целях развития России до 2030 года».

- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 04.08.2020 года «О внедрении примерной программы воспитания».

- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/>.

- Приказ Губернатора Приморского края «Об утверждении паспорта регионального проекта «Учитель будущего» от 30.04.2019

2.2. Локальные нормативные акты МБОУ « СОШ №130 с углублённым изучением отдельных предметов»:

1. Положение ОО о наставничестве;
2. Положение о стимулирующих надбавках, учитывающих поощрение наставников;
3. Приказ о назначении наставников.

3. ЗАДАЧИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА МБОУ « СОШ №130 с углублённым изучением отдельных предметов»:

1. Реализовать мероприятия «дорожной карты» внедрить целевой модели в практическую деятельность.
2. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
4. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
5. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
6. Формировать базу данных Программы наставничества и лучших практик.
7. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. Ожидаемые результаты программы наставничества для организации:

- 1) формирование культуры наставничества, его ценностей и традиций; 2) создание сообществ учителей, обучающихся, родителей, открытых к взаимодействию и изменениям, в рамках реализации программы наставничества;

- 3) повышение социального, психологического и профессионального благополучия внутри образовательного учреждения и социума;
- 4) появление дополнительных возможностей и ресурсов для развития образовательной организации;
- 5) формирование устойчивых связей с бизнесом, местным сообществом и с другими образовательными организациями.

для участников:

- 1) преодоление профессионально-личностных кризисов;
- 2) самоопределение, формирование жизненных ориентиров и активной гражданской позиции;
- 3) получение представлений о реальном мире, о своих перспективах и способах действия;
- 4) повышение мотивации к достижению новых целей;
- 5) развитие навыков и качеств личности, необходимых для жизни
 - самостоятельность;
 - навык интеграции в новые среды;
 - soft skills (ставить цель, находить ресурсы для реализации, искать команду и работать в ней, коммуницировать, договариваться и т.д.) - лидерские качества;
 - метакомпетенции.

Индикаторы результативности программы наставничества

№п/п	Наименование показателя	Значение
1	Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого.	По запросу 100%
2	Обучающиеся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедшие в программу наставничества в роли наставника.	Наличие базы наставников
3	Доля родителей, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого.	По запросу 100%
4	Доля педагогических работников (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого.	По запросу 100%
5	Педагоги, вошедшие в программу наставничества в роли наставника.	Наличие базы наставников
6	Уровень удовлетворенности наставляемых и наставников участием в программе наставничества.	до 70%

4. Структура управления реализацией программы наставничества.

В структуру управления реализацией Программы наставничества гимназии входят: 1) директор;

2) куратор реализации программы наставничества;

3) методический совет;

4) педагог-психолог;

5) наставники

- педагоги, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрируют образцы лучших практик преподавания; - учащиеся, мотивированные помочь в решении каких-либо запросов

наставляемых; 6)

наставляемые.

Уровни структуры	Направления деятельности
Директор	Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения программы наставничества. Реализация кадровой политики в программе наставничества. Контроль над внедрением программ наставничества.
Куратор	Контроль над реализацией программ наставничества. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программ наставничества. Сбор и работа с базой наставников и наставляемых. Решение организационных вопросов, возникающих в ходе реализации программ наставничества.
	Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества (с периодичностью один раз в год (июнь)). Обеспечение формирования баз данных лучших практик наставничества.

<p>Методический совет, психолог</p>	<p>Осуществление текущего руководства реализацией программы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в разработке локальных актов и иных документов гимназии в сфере наставничества педагогических работников; - участие в реализации программ наставничества педагогических работников; - помощь в подборе и закреплении пар (групп) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.); - анализ результатов диагностики профессиональных затруднений и внесение соответствующих корректировок в программы наставничества; - осуществление подготовки участников программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научнопрактическим конференциям, фестивалям и т.д.; - осуществление организационно-педагогического, учебно-методического, материально-технического, инфраструктурного/логистического обеспечения реализации программ наставничества педагогических работников; - участие в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации программ наставничества; - участие в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых; - участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников; - проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.
<p>Наставники, наставляемые</p>	<p>Реализация программы форм наставничества. . Решение поставленных задач через взаимодействие.</p>

5. Кадровая система реализации программы наставничества.

Программа наставничества в ОУ реализуется в ходе работы куратора с базами наставляемых и наставников.

Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором во взаимодействии с педагогическими работниками ОУ, классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних на основании информации о потребностях, обучающихся и педагогов как потенциальных участников программы.

Формирование базы наставляемых:

из числа обучающихся:

- с ограниченными возможностями здоровья; инвалиды;
- желающие овладеть компетенциями и «навыками XXI века» («жёсткие» (hard skills) и «гибкие» (soft skills));
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте учебы;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- имеющие проблемы с поведением;
- имеющие трудности в социализации;
- желающие раскрыть свой творческий и интеллектуальный потенциал; - попавшие в трудную жизненную ситуацию. *из числа педагогов:*

- молодые специалисты;

- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- желающие овладеть компетенциями и «навыками XXI века» («жёсткие» (hard skills) и «гибкие» (soft skills));
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы. *из числа родителей:*

- социально активный родитель с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

- родитель, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Формирование базы наставников:

- обучающиеся, мотивированные помочь в решении каких-либо запросов наставляемых;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей гимназии в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

База наставляемых и база наставников составляется при условии заполнения участниками согласия на обработку персональных данных. Формирование наставнических групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора ОУ.

6. Виды наставничества.

Вид наставничества	Характеристика.	Функциональное назначение.
Традиционная (классическая) модель наставничества, менторинг	<p>Данная модель известна с давних времен и практикуется в разных странах. Часто ее называют «наставничество один на один» (менторинг). Здесь во взаимодействие вступают более опытный педагог (обучающийся) и начинающий, приобретающий знания, опыт. Так как тесное общение происходит системно, то между наставником и подопечным устанавливаются дружеские, доверительные отношения, способствующие быстрому вхождению в дело.</p> <p>Данная модель носит индивидуализированный характер, откликается на возникающие потребности наставляемого.</p>	<p>Традиционная модель наставничества может применяться по отношению к молодому специалисту, либо опытному педагогу, но вступившему в новую должность, осваивающему новый вид деятельности, исследовательский, например. Заслуживает внимания классическое наставничество при подготовке обучающихся к олимпиадам, конкурсам, соревнованиям, походам, сборам. Причем наставниками могут быть не только педагоги, но и сверстники, имеющие значительные достижения в той или иной области. Стоит добавить, что не каждый школьник способен выступить в роли наставника, необходимо наличие у кандидата в наставники высокой мотивации, открытости, эмпатии, толерантности, навыков сотрудничества.</p>

<p>Ситуационное наставничество</p>	<p>Само название говорит о том, что такое наставничество происходит лишь в ситуациях, с которыми подопечный сам справиться не в силах. Ситуационное наставничество считается разновидностью традиционного, подробного сопровождения подопечного. Отличие в том, что наставник немедленно реагирует на проблемы подопечного. В связи с этим важно, чтобы эти два субъекта регулярно встречались, обменивались происходящим. Иными словами, наставнику необходимо всегда «держать руку на пульсе». Если же подопечный обучающийся неохотно идет на контакт, то можно привлечь педагога-психолога, классного руководителя, использовать бенчмаркинг-технологии для определения оптимальных способов взаимодействия.</p>	<p>Ситуационное наставничество имеет более конкретный сегмент применения. В качестве примера можно назвать подготовку к выступлению на защите проекта, например, проведение мастер-класса, добровольческой акции и др. При необходимости можно привлечь специалистов, в том числе родителей.</p>
<p>Партнерское наставничество</p>	<p>Партнерство подразумевает взаимодействие между субъектами, имеющими одинаковое положение, одинаковый статус: ученик – ученик, родитель – родитель, педагог – педагог. В последнем случае речь идет о специалистах примерно одного возраста и стажа. В партнерстве всегда складываются равные отношения, где никто не доминирует. Эта модель</p>	<p>Партнерское наставничество появляется там, где в коллективе проводится в системе диагностика и выявляются затруднения субъектов, где управленческие кадры оперативно реагируют на потребности работников, а педагоги умеют откликаться на нужды своих подопечных. Такие коллективы характеризуют</p>

	<p>интересна тем, что каждый участник может выступать в качестве наставника в различных видах деятельности. Так, например, начинающему классному руководителю требуется помощь со стороны наставника в организации родительского собрания. В свою очередь, он может поддержать коллегу в подготовке к творческому конкурсу.</p>	<p>открытость, командный дух, наличие инновационного типа организационной культуры, ориентированной не только на высокий результат, но и на человека. Поэтому такое наставничество не осуществляется «из-под палки», к нему идет долгий путь развития всей образовательной организации в целом.</p>
<p>Групповое наставничество</p>	<p>Реализуется в процессе работы наставника с группой педагогов или обучающихся, испытывающими схожие затруднения. Группа в данной модели – небольшая (от 2 до 7 человек). Групповое наставничество реализуется в виде консультации, мастерских, практических заданий, опытов, профессиональных (образовательных) проб. Определяются темы занятий и составляется специальное расписание. Каждая школа решает сама, на какой временной период формируется подобная группа: на целый год, полгода или одну четверть. При групповом наставничестве важно предусмотреть совместимость участников, поэтому уместным будет привлечение педагога-психолога не только в период формирования состава, но и на занятия для создания специальной «подстройки» друг</p>	<p>Модель группового наставничества применяется для экономии ресурсов наставников: когда все заняты в образовательном процессе, то имеет смысл привлекать к работе с молодыми специалистами опытного учителя. Или, например, наставник объясняет коллегам, как работать с ресурсами открытой науки в цифровой среде. В детском коллективе это могут быть занятия опытных лидеров с начинающими (резервом), подготовка вожатых для летней смены Российского движения школьников, например.</p>

	к другу. Чтобы нивелировать недостаток личного общения, групповое наставничество рекомендуется сочетать с другими формами.	
Краткосрочное наставничество	<p>Назначение модели состоит в достижении краткосрочных целей. Важно четко сформулировать цели с подопечным, разбить на микроцели, построить дорожную карту по их достижению, определив сроки и ресурсы. Наставник вступает в действие в момент достижения микроцели своим наставляемым для подведения итогов и планирования следующих шагов. Для краткосрочного наставничества требуется высокая самоорганизация и самодисциплина подопечного, что позволяет ему направить собственные усилия на получение результата.</p>	<p>Краткосрочное наставничество подойдет в работе с одаренными, высокомотивированными школьниками, четко знающими то, чего они желают. Например, изготовление модели или освоение нового способа решения сложной задачи. Также рекомендуется модель краткосрочного наставничества при подготовке педагогом исследовательского проекта или открытого урока, выступления в конкурсе профессионального мастерства.</p>

<p>Скоростное наставничество</p>	<p>Это однократные встречи педагогов или обучающихся с «продвинутыми» специалистами. Главное в этих встречах – не передача знаний, опыта, а воодушевление людей энергией, желанием развиваться, вступать во взаимодействие с другими членами коллектива. В этом смысле модель действует подобно коучингу: работает со скрытым потенциалом подопечного, помогая сформулировать цели личностного роста. Для скоростного наставничества характерны партнерские отношения, взаимообмен и взаимообогащение.</p>	<p>Скоростное наставничество подойдет тем коллективам, где есть яркий лидер, способный повести за собой, либо профессиональный коуч, психолог. В школе, это скорее всего взрослый, в субъект-субъектных отношениях «ученик – ученик» модель будет неэффективна в силу того, что дети не имеют такого опыта психологического воздействия на других.</p>
<p>Виртуальное (дистанционно е) наставничество</p>	<p>В современных условиях распространения интернеттехнологий для проведения консультаций все чаще и чаще используются видео-конференцсвязь, онлайн-сервисы. Поэтому техническая обеспеченность такого вида наставничества играет не последнюю роль. Это дает возможность общаться наставнику и подопечному не только в рамках рабочего времени и пространства школы. Еще одним преимуществом виртуального наставничества является то, что наставником может быть человек, находящийся на удаленном расстоянии. Однако виртуальное наставничество должно сочетаться с реальными встречами, во время которых устанавливается тесный контакт и взаимопонимание между людьми, складывается особого</p>	<p>Данная модель применима по отношению как к педагогам, так и обучающимся и их родителям. Предметом наставничества могут стать самые разные вопросы, волнующие подопечных</p>

	<p>рода симпатия. Виртуальное наставничество часто обезличено, не всегда учитывает психологическую составляющую: настроение подопечного, его мотивацию и самочувствие в разные периоды практического взаимодействия.</p>	
<p>Саморегулируемое наставничество</p>	<p>Эта модель наставничества подразумевает добровольное выдвижение со стороны сотрудника своей кандидатуры в качестве наставника. Таким образом, формируется сообщество наставников, а тот, кому требуется помощь, сам выбирает кандидатуру, которая, по его мнению, лучше всего подойдет. Принимаются во внимание и личностные характеристики будущего наставника, то, насколько они могут соответствовать ожиданиям подопечного. Саморегулируемое наставничество считается одним из действенных инструментов саморазвития личности.</p>	<p>Модель саморегулируемого наставничества подойдет инновационным образовательным организациям, коллективы которых характеризуются стремлением к новому, амбициозностью замыслов, постоянным самосовершенствованием</p>
<p>Реверсивное наставничество</p>	<p>Это взаимодействие между двумя субъектами образовательных отношений (ученик – ученик либо педагог – педагог). При этом наставником выступает тот, кто младше по возрасту, но более компетентен в том или ином вопросе. В качестве примера приведем игру в шахматы, туризм, организацию флешмоба, работу в дистанционных курсах и др. Реверсивное наставничество (наставничество «наоборот») полезно не только наставляемому для ликвидации</p>	<p>Реверсивное наставничество используется в малых сплоченных группах: коллективах дополнительного образования детей, спортивных секциях, между педагогами одного методического объединения или кафедры.</p>

	<p>трудностей, но и наставнику для повышения самооценки и формирования положительного имиджа в школе. Именно поэтому целесообразно привлекать к такой деятельности учеников с низкими результатами в обучении, для того чтобы они почувствовали себя успешными в роли наставников в той деятельности, где у них хорошо получается. Опытные педагоги охотно используют реверсивное наставничество для формирования положительной «трудных» концепции подростков, часто обращаясь к ним за практическим советом или помощью. Также ценным является взаимодействие между поколениями.</p>	
<p>Командное наставничество</p>	<p>Здесь подопечными выступает целая команда. С командой может работать один специалист или могут быть привлечены несколько сотрудников. Иллюстрацией может послужить работа со спортсменами олимпийцами, когда в подготовке к соревнованиям команды футболистов, например, задействована группа профессионалов: тренеры, медики, диетологи, психологи. Сегодня модель командного наставничества прочно пришла в образовательные организации, считается одной из современных за счет того, что участники обогащаются не только от наставника, но и друг от друга. Команда достигает невероятных высот за счет синергетического эффекта, когда аккумулируются</p>	<p>Создаются команды для разработки и реализации инновационных проектов. При этом наставник может быть как внутри команды, так и сторонним специалистом. В детской среде командное наставничество также популярно в волонтерстве, добровольческих акциях, социальном проектировании, деятельности Российского движения школьников, клубов.</p>

	все усилия и результат группы превосходит сумму результатов ее участников.	
Супервизия	<p>Это сотрудничество двух (или более) профессионалов для критического анализа своей работы. Результатом супервизии является анализ и оценка выполненного. Здесь действует принцип «Каждый учит каждого». Заинтересованная позиция субъектов, здоровый скептицизм и критический взгляд на результаты труда, процесса в целом – вот то, что характеризует супервизию</p>	<p>Используется для анализа, подведения итогов, оценки выполненной работы. Служит эффективным инструментом определения прогресса, выявления проблем и построения перспектив. Супервизия значима для формирования и развития гибких компетенций: критического мышления, в первую очередь, коммуникативности, навыков сотрудничества, планирования.</p>
Модель «Тень»	<p>Реализация данной модели подразумевает то, что подопечный следует за своим наставником безмолвной тенью в течение определенного периода времени. Так, молодой педагог может наблюдать за опытным коллегой, присутствуя на уроках, внеклассной деятельности, педагогических советах. Он фиксирует свои действия, размышляет, пытается уловить суть, становясь свидетелем профессиональной практики. Как в кинозале, только сюжет разворачивается в реальной жизни. Ценность модели «Тень» базируется на известном изречении «Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать».</p> <p>Очевидно, что идеальных педагогов не существует, поэтому «тень», погружаясь в водоворот событий, учится и на отрицательных моментах,</p>	<p>Модель используется для быстрого вхождения сотрудника в практическую деятельность школы.</p> <p>Подойдет и для оттачивания педагогической техники.</p> <p>Школьникам можно предложить поиграть в тень опытного командира самоуправления, руководителя трудовой бригады в школьном лесничестве и др. с целью изучения стиля поведения успешного лидера.</p>

	<p>происходящих с каждым учителем. Это неформализованное обучение, комфортное как для наставника, так и для подопечного.</p>	
--	--	--

Выбор модели наставничества для использования в практической деятельности основывается на принципе целесообразности.

Принимаются во внимание многие факторы:

- потребности участников образовательных отношений в целом;
- кадровый состав;
- готовность участников к наставнической деятельности, их мотивация; – ресурсы возможности школы.

Модели могут сочетаться между собой, использоваться неформально, учитывать уникальные характеристики личности наставника и личности наставляемого.

7. Формы наставничества.

Исходя из образовательных потребностей образовательной организации в данной программе наставничества рассматриваются следующие формы наставничества:

- «Ученик – ученик»,
- «Ученик – дошкольник»
- «Студент – ученик»
- «Учитель – учитель»,
- «Опытный учитель – неопытный - учитель»
- « Опытный учитель – опытный - учитель»
- «Учитель – ученик»,
- «Учитель – родитель»,
- «Классный руководитель – классный руководитель»,
- «Заместитель руководителя – заместитель руководителя»

Каждая форма наставничества представлены следующей структурой:

- 1.Цели и задачи
- 2.Ожидаемые результаты
- 3.Оцениваемые результаты
4. Портрет участников
5. Вариации ролевых моделей
- 6.Описание этапов наставнического взаимодействия.
7. Область применения в рамках образовательной программы

7.1. Форма наставничества «Ученик – ученик».

Цель: разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Задачи:

- 1) помощь в реализации лидерского потенциала;
- 2) развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- 3) оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- 4) создание комфортных условий и коммуникаций внутри гимназии;
- 5) формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемые результаты:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы школы, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Оцениваемые результаты:

1. Повышение успеваемости в школе.
2. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
3. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
4. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
5. Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК.
6. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Портрет участников формы наставничества «Ученик – ученик».

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
Кто может быть.		
Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.	Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты ролевых моделей формы наставничества «Ученик – ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий – неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер – пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный – равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный – неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

Этапы реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция, классный час.

Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенных в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

Область применения в рамках образовательной программы гимназии. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации), например, проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, проектное волонтерство.

7.2 Форма наставничества «Учитель – учитель».

Цель: успешное закрепление на месте работы или в должности начинающего педагога/молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- 1) обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- 2) формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- 3) ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- 4) сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в гимназии и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- 5) создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- 6) выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- 7) формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесс;
- 8) ориентирование начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

Ожидаемые результаты:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь гимназии.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.

Оцениваемые результаты:

1. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.

2. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
3. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
4. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
5. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Портрет участников формы наставничества «Учитель – учитель».

Наставник	Наставляемый	
<p style="text-align: center;">Кто может быть.</p> <p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p> <p><i>Наставник – консультант</i> Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p> <p><i>Наставник - предметник</i> Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>	<p style="text-align: center;">Молодой специалист</p> <p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями</p>	<p style="text-align: center;">Педагог</p> <p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>

Возможные варианты ролевых моделей формы наставничества «Учитель – учитель».

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный учитель – молодой специалист»	Помощь в приобретении необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Помощь в приобретении необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психозмоциональной поддержки сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

Этапы реализации формы наставничества «Учитель – учитель».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.

Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	и Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы.
--	---

Область применения в рамках образовательной программы гимназии.
 Форма наставничества "учитель - учитель" может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

7.3 Форма наставничества «Учитель – ученик».

Цель: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.

Задачи:

- 1) раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- 2) обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- 3) формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах;
- 4) создание условий для эффективного обмена личностным и жизненным опытом для каждого субъекта образовательной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- 5) выработка у участников системы наставничества высоких моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- 6) формирование открытого и эффективного сообщества гимназии, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками

Ожидаемые результаты:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному,

интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Оцениваемые результаты:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и гимназии.
2. Рост интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии.
3. Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.
4. Рост вовлеченности обучающихся в жизнь гимназии.
5. Снижение числа обучающихся состоящих на ВШК.
6. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Портрет участников формы наставничества «Учитель – ученик».

Наставник	Наставляемый
Кто может быть.	Варианты
<p>Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психологопедагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления,</p>	<p><i>Неуспевающий ученик.</i> Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе.</p> <p><i>Пассивный ученик.</i> Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. Ученик, имеющий проблемы при адаптации в новом учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.</p> <p><i>Одаренный ученик.</i> Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и</p>

<p>поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учительпредметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.</p>	<p>соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни гимназии, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.</p> <p><i>Ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид.</i></p> <p>Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в школьном коллективе.</p>
--	--

Возможные варианты ролевых моделей формы наставничества «Учитель – ученик».

Формы взаимодействия	Цель
«Учитель – неуспевающий ученик»	<p>Достижение лучших образовательных результатов, раскрытие потенциала ребенка, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями -предметниками, психологом, социальным педагогом.</p>
«Учитель – пассивный ученик»	<p>Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.</p>
«Учитель – одаренный ученик»	<p>Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.</p>

«Учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»	Педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями - предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.
---	---

Этапы реализации формы наставничества «Учитель – ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Ученическая конференция, классный час.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором при необходимости.
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию, либо учащиеся с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Они мотивированны, интегрированы в сообщество, осознано подходят к выбору профессий.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции.

7.4 Форма наставничества «Учитель – родитель».

Цель: повысить уровень включенности родителей в социальные, культурные и образовательные процессы гимназии.

Задачи: создание благоприятных условий для обеспечения взаимопонимания и стремлений работать в одном направлении школы и семьи в развитии личности ребенка: мотивации к обучению, ценностных ориентаций, раскрытии его индивидуальности, творческого потенциала.

Ожидаемые результаты:

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности родителей во все социальные, культурные и образовательные процессы, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, улучшит психологический климат в гимназии как среди родителей, так и внутри педагогического коллектива, создаст благоприятные условия для обеспечения взаимопонимания и стремлений работать в одном направлении школы и семьи в развитии личности ребенка.

Оцениваемые результаты:

- 1.Повышение психолого-педагогических компетенций родителей, участвующих в проекте.
- 2.Численный рост (10% и более) успешно реализованных и представленных результатов (проектов) совместной деятельности наставника и наставляемого.
- 3.Увеличение числа родителей, планирующих стать участниками (до 15%) программы в будущем.

Портрет участников формы наставничества «Учитель – родитель».

Наставник	Наставляемый
Кто может быть.	Варианты
Педагог с активной жизненной позицией, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге.	Социально активный родитель с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков. Родитель, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

**Возможные варианты ролевых моделей формы наставничества
«Учитель – родитель».**

Формы взаимодействия	Цель
«Учитель – социально активный родитель» «Учитель – родитель, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками»	Разработать и реализовать программу взаимодействия семьи и школы.

Этапы реализации формы наставничества «Учитель – родитель».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – родитель».	Заседание РК.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором, психологом при необходимости.
Проводится отбор родителей, желающих принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение уровня взаимодействия учителя и родителей.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект).
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Благодарность родителям на заседании РК. Возможность самому стать наставником для других родителей.

Область применения в рамках образовательной программы гимназии.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности: консультации, беседы, знакомство с дополнительной литературой, с ресурсами Интернета по определенным темам, подготовка к конкурсам, участие в конкурсах, проектная деятельность, классные часы, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.

7.5 Форма наставничества «Классный руководитель – классный руководитель».

Цель: успешное закрепление в должности классного руководителя начинающего педагога/молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения.

Задачи:

- 1) обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в классном коллективе;
- 2) формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- 3) ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- 4) создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта, участвующего в наставнической деятельности;
- 5) формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; ориентирование начинающего классного руководителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

Ожидаемые результаты:

1. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
2. Улучшение психологического климата в классном коллективе.

Оцениваемые результаты:

1. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния начинающего классного руководителя.
2. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
3. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

Портрет участников формы наставничества «Классный руководитель – классный руководитель».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Молодой классный руководитель	Начинающий классный руководитель
Опытный классный руководитель, имеющий	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет),	Специалист, находящийся в процессе

<p>профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>	<p>испытывающий трудности с организацией воспитательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
--	--	---

**Возможные варианты ролевых моделей формы наставничества
«Классный руководитель – классный руководитель».**

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель»	Помощь в приобретении необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – начинающий классный руководитель»	Реализация психозоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.

**Этапы реализации формы наставничества
«Классный руководитель – классный руководитель».**

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Классный руководитель – классный руководитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных классных руководителей, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор начинающих классных руководителей, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых классных часов.

Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы.

Область применения в рамках образовательной программы гимназии. Форма наставничества «Классный руководитель – классный руководитель» может быть использована как часть реализации рабочей программы воспитания гимназии. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, творческие мастерские, серия семинаров.

7.6 Форма наставничества «Директор/заместитель директора – заместитель директора».

Цель: успешное закрепление на месте работы или в должности начинающего администратора, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- 1) обучение наставляемых эффективным управленческим формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- 2) формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- 3) ускорение процесса профессионального становления и развития начинающего заместителя, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- 4) создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- 5) формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной административной деятельности; развитие интереса к методике построения и организации результативного процесса управления.

Ожидаемые результаты:

1. Высокий уровень включенности начинающего заместителя в процессы управления гимназии.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного и педагогического потенциала.

3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.

Оцениваемые результаты:

1. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния начинающего заместителя.
2. Успешно реализованные и представленные результаты(проекты) совместной деятельности наставника и наставляемого.

**Портрет участников формы наставничества
«Директор/заместитель директора-заместитель директора»**

Наставник	Наставляемый
Кто может быть.	Педагог
Опытный управленец, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинары и семинары). Заместитель директора, склонный к активной общественной работе, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Начинающий заместитель директора, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы/новой должности, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

**Возможные варианты ролевых моделей формы наставничества
«Директор/заместитель директора – заместитель директора».**

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный управленец – молодой управленец»	Помощь в приобретении необходимых профессиональных управленческих навыков и закрепления на месте работы.
«Заместитель директора – начинающий заместитель директора»	Помощь в создании комфортных условий для реализации профессиональных управленческих качеств, для решение конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем.

**Этапы реализации формы наставничества
«Директор/заместитель директора – заместитель директора».**

Этапы реализации	Мероприятия
------------------	-------------

Представление программ наставничества в форме «Директор/заместитель директора – заместитель директора».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных управленцев, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в должности. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер - классов.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы.

Область применения в рамках образовательной программы гимназии.

Форма наставничества «Директор/заместитель директора – заместитель директора» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, разработка методического пособия.

8. Этапы реализации программы наставничества.

Этапы реализации	Мероприятия	Содержание деятельности	Результат
1. Организационно – мотивационный этап (август – декабрь 2023г.)			
Подготовка условий для реализации системы наставничества МБОУ « СОШ №130 с углубленным изучением отдельных предметов».	1. Изучение имеющейся нормативной базы по вопросам наставничества в МБОУ « СОШ №130 с углубленным изучением отдельных предметов» .	Проведение УС, педагогического совета о внедрении программы наставничества и утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся.	Сформирован банк нормативных документов по системе наставничества в школе.

	2. Информирование потенциальных участников наставнической деятельности.	1. Проведение РК, классных часов. 2. Сбор и обработка запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей.	1. Определены формы и ролевые модели наставничества. 2. По мере необходимости заключение партнерских соглашений с организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества школы.
Формирование базы наставников и наставляемых.	Сбор данных о наставниках и наставляемых	1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов	1. Анкеты 2. Согласия на обработку
		в, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных и участие в программе наставничества.	персональных данных и участие в программе наставничества.
	Формирование базы наставников и наставляемых	1. Анализ полученных от наставников, наставляемых и третьих лиц данных. 2. Формирование базы данных наставников и наставляемых из числа педагогов, учащихся и родителей.	База данных наставников и наставляемых из числа педагогов, учащихся и родителей.
Основной этап			
Обучение наставников	Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога). 2. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности.	Сформированная база готовых к работе наставников.

Формирование наставнических пар/групп	1.Отбор наставников и наставляемых, закрепление наставнических пар/групп.	1.Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 2.Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения	1. Анкеты/ результаты анкетирования. 2. Приказ «О закреплении наставнических пар/групп».
		групповой встречи. 3.Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы. 4.Информирование участников о сложившихся парах/группах. 5. Закрепление наставнических пар / групп	
Организация работы наставнических пар/групп	1.Составление планов индивидуального развития наставляемых. 2.Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых в соответствии и планами работы.	1. Работа наставнических пар/групп в соответствии с планом. 2.Организация психологического сопровождения наставляемых.	Реализация планов индивидуального развития наставляемых.
Оценочно - рефлексировующий этап			
Рефлексия	Отчеты наставников/мониторинг качества реализации программы наставничества	1.Проведение анкетирования личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2.Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.	1.Результаты анкетирования. 2.Отчет наставника с описанием достигнутых результатов реализации программы наставничества. 3. Результаты мониторинга качества реализации программы наставничества.

Завершение наставничества	Итоговые мероприятия.	1.Мотивация и поощрения наставников. 2.Проведение итогового торжественного мероприятия. 3.Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы. 4.Публикация Результатов программы наставничества, лучших наставников на сайте МБОУ « СОШ №130 с углубленным изучением отдельных предметов». 5. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых.	Собраны лучшие наставнические практики, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых
Корректирующий этап			
Оценка результатов реализации программы наставничества.	Внесение коррективов.	Модернизация системы наставничества МБОУ « СОШ №130 с углубленным изучением отдельных предметов» .	Целевая модель наставничества.

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза (декабрь, июнь) за период наставничества.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных частей: – оценка качества процесса реализации программы наставничества (справки, отчеты приказы);

– оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов (осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией

наставнической деятельности в гимназии, а также на основе анализа образовательных результатов.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших факторов, мотивирующих наставника, можно отнести:

- 1) поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях;
- 2) создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- 1) организация и проведение в ОУ тематических фестивалей, форумов, конференций;
- 2) выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- 3) проведение конкурса профессионального мастерства в ОУ;
- 4) создание тематической рубрики на сайте ОУ с целью информационной и методической поддержки программы;
- 5) награждение грамотами ОУ «Лучший наставник»;
- 6) благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

Руководство гимназии вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

Приложение №1

Примерный план работы наставника

_____ (ФИО) с

наставляемым

_____ (ФИО) на

_____ учебный год

Форма наставничества _____

Содержание	Сроки	Примечание
Утверждение индивидуальных планов работы наставников с молодыми специалистами	сентябрь	
	октябрь	

<p>1 « Расскажи о себе» (определение круга вопросов, интересов, проблем в работе)</p> <p>2. Правила оформления школьной документации, классных журналов (порядок выставления оценок по итогам четверти; цифровые отчеты по итогам четверти.</p> <p>3. Помощь в составлении календарно-тематического планирования. Составление графика посещений уроков молодого специалиста.</p>	октябрь	
<p>1. Методы и организационные формы обучения. Рациональное применение методов обучения.</p> <p>2. Работа с родителями (содержание, формы и методы работы)</p> <p>3. Выбор приоритетной методической темы для самообразования</p>	ноябрь	
<p>1. Анализ урока. Виды анализа.</p> <p>2. Индивидуализация и дифференциация в обучении: различия, формы, методы.</p>	ноябрь	
<p>1. «Методы и приемы развития познавательной мотивации учащихся»</p> <p>2. Методика проведения внеклассных мероприятий и</p>	декабрь	
<p>праздников</p>		
<p>1. Работа по организации развития и функционирования кабинета.</p> <p>2. Работа с дневниками учащихся. Ознакомление с едиными требованиями по орфографическому режиму.</p>	январь	
<p>1. Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом.</p> <p>2.</p>	в течение учебного года	
<p>1. Проектная работа на уроках и во внеурочное время.</p> <p>2. Посещение уроков опытных учителей с целью.... наблюдения</p> <p>3. по предложенной схеме с последующим анализом. Наблюдение за коммуникативным поведением учителя. Знакомство</p> <p>4. с новыми педагогическими технологиями</p>	в течение учебного года	

Посещение уроков, внеклассных занятий молодого специалиста. Посещение учителем открытых уроков других учителей	В течение Методической декады	
1. Организация самостоятельной работы на уроке. 2. «Портфолио» учителя	февраль	
Формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся	март	
Выступление на заседании МК о состоянии работы по теме самообразования.	апрель	
Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости учащихся. Отчёт о результатах работы по теме самообразования	май	

Приложение №2

Анкета удовлетворенности наставляемого

Форма _____

ФИО _____

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция: Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Уровень комфорта при общении с наставником - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений

(профориентационные тесты, педагогические игры, встречи) - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Полезность организованных для вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Качество передачи Вам необходимых практических навыков - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Ощущение поддержки наставника - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11. Что вы ожидали от программы?

12. Насколько оправдались ваши ожидания - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 13. Что особенно ценно было для вас в программе?

-
14. Рады ли вы участию в программе наставничества? [да/нет]
 15. Оглядываясь назад, понравилось ли вам участвовать в программе? [да/нет]
 16. Хотели бы вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
 17. Появилось ли у вас лучшее понимание собственного профессионального будущего?
[да/нет]
 18. Возрос ли у вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
 19. Считаете ли вы, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы? [да/нет]
 20. Появилось ли у Вас желание посещать мероприятия мотивационного и практического характера? [да/нет]

Утверждена
приказом директора
от ___ г. № _____
_____ С.А.Сучкова

Персонализированная программа наставничества

на 2023-2024 учебный год

Учитель - наставник _____

Подпись _____ / _____ /

Молодой специалист _____

Подпись _____ / _____ /

Пояснительная записка

Цель: оказание помощи молодому педагогу в его профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачи:

- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию. оказание помощи в ведении документации учителя.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.
3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научноисследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в образовательной организации;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса; обеспечение непрерывного повышения качества преподавания;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить

индивидуальную работу с обучающимися.

Индивидуальный план развития может быть составлен по варианту № 1 или по варианту № 2 (на усмотрение наставника и с учетом мнения наставляемого)

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ
ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА
(МЕРОПРИЯТИЯ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ)**

Рекомендовано (по результатам анкетирования и собеседования):

Форма наставничества: «Учитель – учитель».

Ролевая модель «Опытный учитель - молодой специалист».

Программа наставничества: Молодой педагог - предметник.

Обучение: Курсы повышения квалификации по ФГОС, курсы по преподаваемому предмету.

Период наставничества: с « » 2023 г. по « » 2024 г.

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий ¹	Период выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1.	Представление лица, в отношении которого осуществляется наставничество, коллективу	Первый день	Руководитель ОУ	
2.	Ознакомление лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с рабочим местом	Первый день	Наставник	
3.	Ознакомление с задачами и особенностями педагогической деятельности	Первый день	Наставник	
4.	Ознакомление с традициями образовательной организации	Первый день	Наставник	
№ п/п	Наименование и содержание мероприятий ¹	Период выполнения	Ответственный за выполнение	
5.	Представление справочной информации	Первый день	Руководитель ОО, секретарь	
6.	Информирование о правилах трудового распорядка, порядка выполнения должностных обязанностей	Первый день	Ответственный за наставничество	

¹ Содержательная часть мероприятий может меняться (с учетом замещаемой должности, перечня должностных обязанностей и т.п.).

7.	Ознакомление с должностным регламентом	Первая неделя	Ответственный за наставничество	
8.	Ознакомление с административными процедурами и системой документооборота	Первая неделя	Наставник	
9.	Ознакомление с используемыми программными продуктами	Первая неделя	Наставник	
10.	Ознакомление с планами, целями и задачами образовательной организации	Первая неделя	Наставник	
11.	Составление индивидуального перечня рекомендуемой к ознакомлению литературы исходя из профессиональной области и уровня подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество	В течение октября	Наставник	
12.	Ознакомление с квалификационными требованиями к замещаемой должности	В течение сентября	Ответственный за наставничество	
13.	Совместная постановка профессиональных целей и задач, разработка планов их достижения	В течение года	Наставник	
14	Ознакомление с ограничениями и запретами в педагогической деятельности	В течение сентября	Ответственный за наставничество	
15.	Ознакомление с Кодексом профессиональной этики	вторая неделя	Ответственный за наставничество	
16.	Организация изучения нормативной правовой базы по вопросам исполнения должностных обязанностей	В течение года	Наставник	
№ п/п	Наименование и содержание мероприятий 1	Период выполнения	Ответственный за выполнение	
17.	Ознакомление с порядком и особенностями ведения документации	В течение сентября	Наставник	
18	Контроль выполнения профессиональных заданий (проведение занятий, общение с родителями, подготовка методических разработок и т.д.)	В течение года	Наставник	
20	Проверка знаний и навыков, приобретенных за месяц	В течение года	Наставник	
21	Подготовка заключения об итогах наставничества	В конце года	Ответственный за наставничество	

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Название программы: «Молодой педагог- предметник».

Ролевая модель (выбрать нужную): «Опытный учитель - молодой специалист», «Лидер педагогического сообщества- педагог-испытывающий проблемы», «Опытный предметник- неопытный предметник», «Педагог-новатор- консервативный педагог». Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____ Срок осуществления плана:
с «__» _ _____ 20 г. по «__» _____ 20 г.

Ниже приведен примерный перечень Проектов и заданий, его можно дополнить или сократить. Для конкретной ролевой модели необходимо выбрать соответствующие параметры.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый1 результат	Фактический2 результат	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; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					

2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области ..., изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, 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 ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
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 «Основы финансовой грамотности»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника⁴					

3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (<i>указать возрастную группу</i>) ⁵		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся ___ 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 в повышении финансовой грамотности обучающихся		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 карты урока; методрекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО		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 ОО 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 учащихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		

1

² 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.

³ 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

