****

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименованиераздела,подраздела | Стр. |
| 1. | Пояснительнаязаписка. | 3 |
| 1.1 | Цельизадачипрограммынаставничества. | 3 |
| 1.2 | Понятияитермины,используемыевпрограмменаставничества. | 4 |
| 2. | Нормативныеосновыпрограммынаставничества. | 4 |
| 3. | Ожидаемыерезультатыпрограммынаставничества. | 5 |
| 4. | Структурауправленияреализациейпрограммынаставничества. | 6 |
| 5. | Кадроваясистемареализациипрограммынаставничества. | 8 |
| 6. | Видынаставничества. | 9 |
| 7. | Формынаставничества. | 17 |
| 7.1 | Форманаставничества«Ученик-ученик». | 18 |
| 7.2 | Форманаставничества«Учитель-учитель». | 20 |
| 7.3 | Форманаставничества«Учитель-ученик». | 24 |
| 7.4 | Форманаставничества«Учитель-родитель». | 28 |
| 7.5. | Форманаставничества«Классныйруководитель–классный руководитель». | 30 |
| 7.6. | Форманаставничества«Заместительруководителя–заместитель руководителя». | 33 |
| 8. | Этапыреализациипрограммынаставничества. | 36 |
| 9. | Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества. | 39 |
| 10. | Механизмымотивацииипоощрениянаставников. | 40 |
|  | Приложения |  |
| №1 | Примерныйпланработынаставника. | 41 |
| №2 | Анкетадлявыявлениязапросовпедагогов. | 43 |
| №3 | Анкетаудовлетворенностирезультатамипрограммы наставничества. | 46 |

1. **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯЗАПИСКА**

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 всвязи 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.

Настоящаяцелеваямодельнаставничества«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"](http://docs.cntd.ru/document/552189837)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,атакжесозданиеусловийдляформированияэффективной

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, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.*

Срокреализациипрограммыдлякаждогомолодогоспециалиста3года.

**ТЕРМИНЫИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ**

**Впрограммеиспользуютсяследующиепонятияитермины.**

**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 опытв достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации исамосовершенствования 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 исоображений,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 компетенциисамостоятельно,анетолькоманипулироватьполученнымиизвне знаниями и навыками.

1. **НОРМАТИВНЫЕОСНОВЫ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**
	1. **НормативныеправовыеактыРоссийскойФедерации.**
		* [КонституцияРоссийскойФедерации](http://docs.cntd.ru/document/9004937).
		* [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании вРоссийскойФедерации"](http://docs.cntd.ru/document/902389617).
		* 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 напериоддо2025года](http://docs.cntd.ru/document/420237592),утвержденные[распоряжениемПравительстваРоссийскойФедерации от 29ноября 2014 г. N2403-р](http://docs.cntd.ru/document/420237592).
		* [Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025года](http://docs.cntd.ru/document/420277810)(утвержденная [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29мая 2015 г. N996-р](http://docs.cntd.ru/document/420277810)).
		* [ГражданскийкодексРоссийскойФедерации](http://docs.cntd.ru/document/9027690).
		* [ТрудовойкодексРоссийскойФедерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).
		* [Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительнойдеятельностии благотворительных организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9012847)
		* [Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественныхобъединениях"](http://docs.cntd.ru/document/9011562).
		* [Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческихорганизациях"](http://docs.cntd.ru/document/9015223).
		* Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательнуюдеятельностьпообщеобразовательным,дополнительным

общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

* + - УказПрезидентаРоссийскойФедерацииВладимираПутинаот21.07.2020

№474«УказонациональныхцеляхразвитияРоссиидо2030 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

* 1. **Локальные нормативные акты МБОУ «СОШ №130 с углублённым изучением отдельных предметов»:**
1. ПоложениеООонаставничестве;
2. Положениеостимулирующихнадбавках,учитывающихпоощрение наставников;
3. Приказоназначении наставников.
4. **ЗАДАЧИЦЕЛЕВОЙМОДЕЛИНАСТАВНИЧЕСТВАМБОУ«СОШ**

**№130суглублённымизучениемотдельныхпредметов»:**

1. Реализоватьмероприятия«дорожнойкарты»внедритьцелевоймоделив практическую деятельность.
2. Способствоватьформированиюпотребностизаниматьсяанализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Ориентироватьначинающегопедагоганатворческоеиспользование передового педагогического опыта в своей деятельности;
4. Развиватьинтерескметодикепостроенияиорганизации результативного

учебногопроцесса;

1. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
2. ФормироватьбазуданныхПрограммынаставничестваилучшихпрактик.
3. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
4. **Ожидаемыерезультатыпрограммынаставничества***дляорганизации:*
5. формированиекультурынаставничества,егоценностейитрадиций;2) создание сообществ учителей, обучающихся, родителей, открытых к

взаимодействиюиизменениям,врамкахреализациипрограммынаставничества;

1. повышение социального, психологического и

профессиональногоблагополучиявнутриобразовательногоучрежденияи социума;

1. появление дополнительных возможностей и ресурсов для развития образовательной организации;
2. формированиеустойчивыхсвязейсбизнесом,местнымсообществомис другими образовательными организациями.

*для участников:*

1. преодолениепрофессионально-личностныхкризисов;
2. самоопределение, формирование жизненных ориентиров и активной гражданской позиции;
3. получение представлений о реальном мире, о своих перспективах и способах действия;
4. повышениемотивациикдостижениюновыхцелей;
5. развитиенавыковикачествличности,необходимыхдляжизни
	* самостоятельность;
	* навыкинтеграциивновыесреды;
	* softskills(ставитьцель,находитьресурсыдляреализации,искатькомандуи работать в ней, коммуницировать, договариваться и т.д.) - лидерские качества;
	* метакомпетенции.

**Индикаторырезультативностипрограммынаставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименованиепоказателя | Значение |
| 1 | Доля обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого. | Позапросу 100% |
| 2 | Обучающиесяввозрастеот10до19лет,вошедшиев | Наличиебазы |
|  | программунаставничествавролинаставника. | наставников |
| 3 | Доляродителей,вошедшихв программу наставничества в роли наставляемого. | Позапросу 100% |
| 4 | Доля педагогических работников(с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программунаставничества в роли наставляемого. | Позапросу 100% |
| 5 | Педагоги,вошедшиевпрограммунаставничествав роли наставника. | Наличиебазы наставников |
| 6 | Уровень удовлетворенности наставляемых и наставниковучастием в программе наставничества. | до70% |

1. **Структура управления реализацией программы наставничества.**

ВструктурууправленияреализациейПрограммынаставничествагимназии входят: 1) директор;

1. кураторреализациипрограммынаставничества;
2. методическийсовет;
3. педагог-психолог;
4. 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 | Направлениядеятельности |
| Директор | Разработкаи утверждение комплектанормативных документов, необходимых для внедрения программы наставничества.Реализациякадровойполитикивпрограмменаставничества. Контроль над внедрением программ наставничества. |
| Куратор | Контрольнадреализациейпрограммнаставничества.Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программ наставничества.Сбориработасбазойнаставникови наставляемых.Решение организационных вопросов, возникающих в ходе реализации программ наставничества. |
|  | Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества (спериодичностьюодинразвгод (июнь).Обеспечениеформированиябазданныхлучшихпрактик наставничества. |

|  |  |
| --- | --- |
| Методический совет,психолог | Осуществление текущего руководства реализацией программы наставничества:* участие в разработке локальных актов и иных документов гимназии в сференаставничествапедагогическихработников;- участие в реализации программ наставничества педагогических работников;
* помощьвподбореизакреплениипар(групп)наставникови наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание,методикаобученияипреподавания,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 ит.д.;
* осуществлениеорганизационно-педагогического,учебно- методического, материально-технического, инфраструктурного/логистического обеспечения

реализациипрограммнаставничествапедагогическихработников;* участиевмониторинговыхиоценочныхпроцедураххода реализации программ наставничества;
* участиевразработкесистемыпоощрения(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. |
| Наставники, наставляемые Ре | Реализацияпрограммыформнаставничества.. шение поставленных задач через заимодействие. |

1. **Кадроваясистемареализациипрограммынаставничества.**

ПрограмманаставничествавОУ реализуетсявходеработыкураторасбазами наставляемых и наставников.

Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором во взаимодействии с педагогическими работниками ОУ, классными руководителями,родителями/законнымипредставителяминесовершеннолетних на основании информации о потребностях, обучающихся и педагогов как

потенциальныхучастникахпрограммы.

Формированиебазынаставляемых:

*изчисла обучающихся:*

* сограниченнымивозможностямиздоровья;инвалиды;
* желающие овладеть компетенциями и «навыками XXI века» («жёсткие» (hardskills) и «гибкие» (soft skills));
* находящиесявпроцессеадаптациинановомместеучебы;
* демонстрирующиенеудовлетворительныеобразовательныерезультаты;
* имеющиепроблемысповедением;
* имеющиетрудностивсоциализации;
* желающиераскрытьсвойтворческийиинтеллектуальныйпотенциал; - попавшие в трудную жизненную ситуацию.*из числа педагогов:*
* молодыеспециалисты;
* находящиесявсостоянииэмоциональноговыгорания,хроническойусталости;
* желающие овладеть компетенциями и «навыками XXI века» («жёсткие» (hard skills) и «гибкие» (soft skills));
* находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы.*из числародителей:*
* 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.

Формированиебазынаставников:

* 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,учащихсяиихродителей(законныхпредставителей).

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.

1. **Видынаставничества.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид наставничества | Характеристика. | Функциональное назначение. |
| Традиционная (классическая) модель наставничества,менторинг | Данная модельизвестна сдавних времен и практикуется в разных странах. Часто ее называют«наставничество один на один» (менторинг). Здесь во взаимодействиевступаютболее опытный педагог (обучающийся) иначинающий,приобретающий знания, опыт. Так как тесное общение происходит системно, то между наставником и подопечным устанавливаются дружеские, доверительные отношения, способствующие быстрому вхождению в дело.Данная модель носит индивидуализированныйхарактер, откликается на возникающие потребности наставляемого. | Традиционная модельнаставничества 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 подготовкеобучающихсяк олимпиадам, конкурсам, соревнованиям, походам,сборам. Причем наставникамимогутбыть нетолькопедагоги,нои сверстники, имеющие значительные достижения втойилиинойобласти. Стоит добавить, что не каждый школьник способен выступить в роли наставника, необходимо наличие у кандидата в наставники высокой мотивации, открытости,эмпатии, толерантности, навыков сотрудничества. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ситуационное наставничество | Самоназваниеговоритотом,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 связис 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 привлечьпедагогапсихолога, классного руководителя, использовать бенчмаркинговые технологиидляопределенияоптимальныхспособоввзаимодействия. | Ситуационное наставничество имеет болееконкретныйсегмент применения. Вкачествепримера можно назвать подготовкуквыступлению на защите проекта, например, проведениемастер-класса,добровольческой акции и др. При необходимости можно привлекать специалистов, в том числе родителей. |
| Партнерское наставничество | Партнерство подразумевает взаимодействие между субъектами, имеющимиодинаковое 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 ровные отношения,гдениктонедоминирует.Этамодель | Партнерское наставничествопоявляется там, где в коллективе проводится в системе диагностикаивыявляются затруднениясубъектов,где управленческие кадры оперативнореагируютна потребностиработников,а педагоги умеют откликаться на нуждысвоихподопечных.Такие коллективы характеризуют |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | интересна тем, что каждый участник может выступать в качестве наставника в различных видах деятельности. Так, например, начинающемуклассному руководителю требуется помощь со стороны наставника в организации родительского собрания. В свою очередь, он может поддержать коллегу в подготовке к творческому конкурсу. | открытость,командныйдух, наличиеинновационного типа организационной культуры, ориентированнойнетолько навысокийрезультат,нои начеловека.Поэтомутакое наставничество неосуществляется «из-под палки»,кнемуидетдолгий путь развития всей образовательнойорганизации в целом. |
| Групповое наставничество | Реализуетсявпроцессеработы наставникасгруппойпедагогов или обучающихся, испытывающими схожие затруднения. Группа в данной модели–небольшая(от2до7 человек). Групповое наставничество реализуется в видеконсультации,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:нацелыйгод,полгода или одну четверть. При групповомнаставничествеважно предусмотреть совместимость участников, поэтому уместным будет привлечение педагогапсихологанетольков период формирования состава, ноиназанятиядлясоздания специальной «подстройки» друг | Модель группового наставничестваприменяется 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 открытойнаукивцифровой среде. В детском коллективе это могут быть занятия опытных лидеров с начинающими (резервом), подготовка вожатых для летней смены Российского движения школьников, например. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | к другу. Чтобы нивелировать недостаток личного общения, групповое наставничество рекомендуется сочетать с другими формами. |  |
| Краткосрочное | Назначение модели состоит в | Краткосрочное |
| наставничество | достижении краткосрочных | наставничество подойдет в |
|  | целей. Важно четко | работе с одаренными, |
|  | сформулировать цели с | высокомотивированными |
|  | подопечным, разбить на | школьниками, четко |
|  | микроцели,построитьдорожную | знающими то, чего они |
|  | карту по их достижению, | желают. Например, |
|  | определив сроки и ресурсы. | изготовление модели или |
|  | Наставниквступаетвдействиев | освоение нового способа |
|  | момент достижения микроцели | решения сложной задачи. |
|  | своим наставляемым для | Такжерекомендуетсямодель |
|  | подведения итогов и | краткосрочного |
|  | планированияследующихшагов. | наставничества при |
|  | Для краткосрочного | подготовке педагогом |
|  | наставничества требуется | исследовательского проекта |
|  | высокая самоорганизация и | или открытого урока, |
|  | самодисциплина подопечного, | выступления в конкурсе |
|  | что позволяет ему направить | профессионального |
|  | собственные усилия на | мастерства. |
|  | получениерезультата. |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Скоростное наставничество | Это однократные встречи педагоговилиобучающихсяс«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, взаимообмени взаимообогащение. | 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-субъектныхотношениях «ученик – ученик» модель будет неэффективна в силу того, что дети не имеют такого опыта психологического воздействия на других. |
| Виртуальное(дистанционно е) наставничество | В современных условиях распространенияинтернеттехнологий 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 устанавливаетсятесныйконтакти взаимопонимание между людьми,складываетсяособого | Даннаямодельприменимапо отношению как к педагогам, так и обучающимся и их родителям. Предметом наставничества могут статьсамые разные вопросы, волнующиеподопечных |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | рода симпатия. Виртуальное наставничество часто обезличено, невсегда учитывает психологическуюсоставляющую: настроение подопечного,егомотивациюи самочувствиевразныепериодыпрактическоговзаимодействия. |  |
| Саморегулируе мое наставничество | 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 выбираеткандидатуру,которая, по его мнению, лучше всего подойдет. Принимаются во внимание и личностные характеристики будущего наставника,то,насколькоони могут соответствовать ожиданиям подопечного.Саморегулируемое наставничествосчитаетсяодним из действенных инструментов саморазвития личности. | Модель саморегулируемого наставничества подойдет инновационным образовательным организациям, коллективы которых характеризуются стремлением к новому, амбициозностью замыслов, постояннымсамосовершенствованием |
| Реверсивное наставничество | Это взаимодействие между двумя субъектами образовательных отношений (ученик – ученик либо педагог – педагог). При этом наставником выступает тот, кто младше по возрасту,ноболеекомпетентенв том или ином вопросе. В качестве примера приведем игру вшахматы,туризм,организацию флешмоба, работу в дистанционных курсах и др. Реверсивное наставничество (наставничество «наоборот») полезно не тольконаставляемомудляликвидации | Реверсивноенаставничество используется в малых сплоченных группах: коллективах дополнительного образования детей,спортивных секциях, между педагогами одного методическогообъединения или кафедры. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | трудностей, но и наставнику для повышения самооценки и формирования положительного имиджа в школе. Именно поэтому целесообразно привлекать к такойдеятельности 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 положительнойя-концепции «трудных» подростков, часто обращаясь к ним за практическим советомили помощью. Также ценным являетсявзаимодействиемеждупоколениями. |  |
| Командное наставничество | 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 командыфутболистов,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. Командадостигаетневероятныхвысот за счет синергетического эффекта,когдааккумулируются | 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, социальномпроектировании, деятельности Российского движения школьников, клубов. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | все усилия и результат группы превосходит сумму результатов ее участников. |  |
| Супервизия | 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 критическийвзгляд на результаты труда, процесса в целом – вот то, что характеризует супервизию | Используется для анализа, подведения итогов, оценки выполненнойработы.Служит эффективным инструментом определения прогресса, выявления проблем и построения перспектив.Супервизия значима для формированияиразвития гибких компетенций:критического мышления, в первую очередь, коммуникативности,навыков сотрудничества,планирования. |
| Модель«Тень | Реализация данной модели подразумевает то, что подопечный следует за своим наставником безмолвной теньюв 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».Очевидно, что идеальных педагогов не существует, поэтому«тень»,погружаясьвводоворот событий, учится и на отрицательных моментах, | Модель используется для быстрого вхождениясотрудника впрактическуюдеятельность школы.Подойдет и для оттачиванияпедагогическойтехники.Школьникам можно предложить поиграть в тень опытного командира самоуправления, руководителя трудовой бригады в школьном лесничествеидр.сцелью изучения стиля поведения успешного лидера. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | происходящих с каждым учителем.Этонеформализованное обучение, комфортное как для наставника, так и для подопечного. |  |

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

Принимаютсявовниманиемногиефакторы:

* потребностиучастниковобразовательныхотношенийвцелом;
* кадровыйсостав;
* готовностьучастниковкнаставническойдеятельности,ихмотивация; – ресурсные возможности школы.

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

1. **Формынаставничества.**

Исходя из образовательных потребностейобразовательной организации в данной программе наставничества рассматриваются следующиеформы наставничества:

«Ученик– ученик»,

«Ученик– дошкольник»

«Студент–ученик»

«Учитель– учитель»,

«Опытныйучитель–неопытный-учитель»

«Опытныйучитель–опытный-учитель»

«Учитель– ученик»,

«Учитель–родитель»,

«Классныйруководитель–классныйруководитель»,

«Заместительруководителя–заместительруководителя»

Каждаяформанаставничествапредставленыследующейструктурой:

1. Целии задачи
2. Ожидаемые результаты 3.Оцениваемыерезультаты
3. Портретучастников
4. Вариацииролевыхмоделей
5. Описаниеэтаповнаставническоговзаимодействия.
6. Областьпримененияврамкахобразовательнойпрограммы
	1. **Форманаставничества«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. помощьвреализациилидерскогопотенциала;
2. развитиегибкихнавыковиметакомпетенций;
3. оказаниепомощивадаптациикновымусловиямсреды;
4. созданиекомфортныхусловийикоммуникацийвнутригимназии;
5. формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**Ожидаемыерезультаты:**

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 получат необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

**Оцениваемыерезультаты:**

1. Повышениеуспеваемостившколе.
2. Улучшениепсихоэмоциональногофонавнутригруппы,класса,школывцелом.
3. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
4. Количественныйикачественныйростуспешнореализованныхтворческихи образовательных проектов.
5. Снижениечислаобучающихсясостоящихна ВШК.
6. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Портретучастниковформынаставничества«Ученик–ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник | Наставляемый |
| Ктоможетбыть. | Пассивный | Активный |
| Активныйученик, | Социальноили ценностно | Обучающийсясособыми |
| обладающийлидерскимиорганизаторскимикачествами, нетривиальностьюмышления.Ученик,демонстрирующий высокие образовательныерезультаты.Победительшкольныхирегиональныхолимпиади соревнований.Лидер класса или параллели, принимающийактивноеучастиев жизни школы.Возможный участник всероссийских детско –юношескихорганизацийи объединений. | дезориентированныйобучающийся более низкой поотношениюкнаставнику ступени,демонстрирующий неудовлетворительныеобразовательныерезультаты илипроблемысповедением, не принимающим участие в жизнишколы,отстраненный от коллектива. | образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональнойподдержкеилиресурсах для обмена мнениями и реализациисобственных проектов. |

**Возможныевариантыролевыхмоделейформынаставничества**

**«Ученик–ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| Формывзаимодействия | Цель |
| «Успевающий– неуспевающий» | Достижениелучшихобразовательных результатов. |
| «Лидер– пассивный» | Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективеилисразвитиемкоммуникационных, творческих, лидерских навыков. |
| «Равный–равному» | Обменнавыкамидлядостиженияцелей. |
| «Адаптированный– неадаптированный» | Адаптациякновымусловиямобучения. |

**Этапыреализацииформынаставничества«Ученик–ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| Этапыреализации | Мероприятия |
| Представлениепрограммнаставничествав форме «Ученик – ученик». | Ученическая конференция, классный час. |

|  |  |
| --- | --- |
| Проводитсяотборнаставниковизчисла активных учащихся школьного сообщества. | Анкетирование. Собеседование. Использованиебазынаставников. |
| Обучениенаставников. | Обучениепроводитсякуратором. |
| Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптациейвколлективе,невключенныех в школьное сообщество и желающих добровольнопринятьучастиевпрограмме наставничества. | Анкетирование. Листы опроса. Использованиебазынаставляемых. |
| Формированиепар,групп. | Послеличныхвстреч,обсуждения вопросов. Назначения куратором. |
| Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрированвшкольноесообщество, повышена мотивация и осознанность. | Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект,улучшениепоказателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости. |
| Рефлексияреализацииформы наставничества. | Анализэффективностиреализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастностьшкольномусообществу. | Поощрениенаученической 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.

* 1. **Форманаставничества«Учитель–учитель».**

**Цель:**успешноезакреплениенаместеработыили вдолжностиначинающего

педагога/молодогоспециалиста,повышениеегопрофессиональногопотенциалаи 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 профессиональныхи моральныхкачеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности,сознательного отношенияк индивидуальному развитию;
7. формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развитие интереса к методике построения и организации результативного учебногопроцесс;
8. ориентирование начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

**Ожидаемыерезультаты:**

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов впедагогическую работу и культурную жизнь гимназии.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшениепсихологическогоклиматавобразовательнойорганизации.

**Оцениваемыерезультаты:**

1. Повышениеуровняудовлетворенностивсобственнойработойиулучшение психоэмоционального состояния специалистов.
2. Ростчисласпециалистов,желающихпродолжитьсвоюработувданном коллективе образовательного учреждения.
3. Качественныйростуспеваемостииулучшениеповедениявподшефныхнаставляемых классах и группах.
4. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
5. Ростчисласобственныхпрофессиональныхработ(статей,исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

**Портретучастниковформынаставничества«Учитель–учитель».**

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник | Наставляемый |
| Ктоможетбыть.Опытныйпедагог, имеющийпрофессиональныеуспехи(победитель различныхпрофессиональныхконкурсов,авторучебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.Педагог, обладающий лидерскими, организационными икоммуникативныминавыками,хорошо развитой эмпатией.*Наставник–консультант*Создает комфортные условия для реализациипрофессиональныхкачеств,помогаетсорганизациейобразовательногопроцессаис решениеконкретных психолого –педагогическихикоммуникативныхпроблем,контролируетсамостоятельнуюработу молодого специалиста или педагога. *Наставник-предметник*Опытныйпедагог одногоитогожепредметногонаправления,чтоимолодойучитель, способныйосуществлятьвсестороннююметодическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. | МолодойспециалистИмеетмалыйопыт работы (от 0 до 3лет),испытывающий трудности сорганизациейучебного процесса, свзаимодействиемс обучающимися,другими педагогами, родителями | ПедагогСпециалист, находящийся в процессеадаптациина новом месте работы, которому необходимо получатьредставление о традициях, особенностях,регламенте и принципахобразовательной организации. |
|  | . |  |

**Возможныевариантыролевыхмоделейформынаставничества**

**«Учитель–учитель».**

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| «Опытныйучитель–молодой специалист» | Помощь в приобретении необходимых профессиональных навыков и закрепления на местеработы. |
| «Опытный классный руководитель– молодой специалист» | Помощь в приобретени необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы. |
| «Лидерпедагогического сообщества – педагог,испытывающийпроблемы» | Реализацияпсихоэмоциональнойподдержкисочетаемый с профессиональнойпомощьюпоприобретениюиразвитию педагогических талантов и инициатив. |
| «Педагог новатор – консервативныйпедагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. |
| «Опытный предметник – неопытный предметник» | Методическая поддержка по конкретному предмету. |

**Этапыреализацииформынаставничества«Учитель–учитель».**

|  |  |
| --- | --- |
| Этапыреализации | Мероприятия |
| Представлениепрограммнаставничествав форме «Учитель – учитель». | Педагогическийсовет.Методическийсовет. |
| Проводится отбор наставников из числа активныхиопытныхпедагоговипедагогов, самостоятельно выражающих желаниепомочь педагогу. | Анкетирование**.**Использованиебазы наставников. |
| Обучениенаставников. | Проводитсяпринеобходимости. |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации ижелающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование**.**Листыопроса.Использованиебазынаставляемых. |
| Формированиепар,групп. | Послевстреч,обсуждения вопросов. |
| Повышение квалификациинаставляемого, | Тестирование. Проведение мастер классов, открытых уроков. | – |
| закрепление в профессии. Творческая |  |
| деятельность. |  |
| Успешнаяадаптация. |  |
| Рефлексия реализации наставничества. | формы | Анализпрограммы. | эффективности | реализации |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | 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.

* 1. **Форманаставничества«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

**Ожидаемыерезультаты:**

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 возрастаполучатнеобходимыйстимулкобразовательному,культурному,

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

**Оцениваемыерезультаты:**

1. Повышениеуспеваемостииулучшениепсихоэмоциональногофонавнутри класса и гимназии.
2. Ростинтересакобучению,осознаниеегопрактическойзначимости,связис реальной жизнью, что влечет за собой снижение уровня стресса или апатии. 3.Количественный и качественный ростуспешно реализованных образовательных и творческих проектов.
3. Роствовлеченностиобучающихсявжизньгимназии.
4. Снижениечислаобучающихсясостоящихна ВШК.
5. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

**Портретучастниковформынаставничества«Учитель–ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник | Наставляемый |
| Ктоможетбыть. | Варианты |
| Опытныйпедагог,мастерсвоегодела, имеющий успешный опыт вдостижениижизненного,личностного ипрофессионального результата, готовыйикомпетентныйподелиться опытом и навыками, необходимыми длястимуляциииподдержкипроцессов самосовершенствования исамореализациинаставляемого.Обладаетлидерскими, организационными икоммуникативныминавыками,создает комфортные условия для решения конкретных психологопедагогических и коммуникативных проблем.Наставник способен стать для наставляемогочеловеком,который окажеткомплекснуюподдержкуна пути социализации, взросления, | *Неуспевающийученик.*Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию,неудовлетворительнуюуспеваемость,имеетпроблемысповедением,испытываеттрудностис адаптацией в школьном коллективе.*Пассивныйученик.*Социальноили ценностно дезориентированный обучающийся,демонстрирующийотсутствиеосознаннойпозиции, необходимой для выбора образовательнойтраекторииибудущейпрофессиональнойреализации,непринимающийучастиявжизнишколы,отстраненныйотколлектива,неимеющий активной гражданской позиции,испытывающийкризиссамоидентификации, разрушение или низкий уровеньсформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров. Ученик, имеющий проблемы при адаптации в новом учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.*Одаренныйученик.*Обучающийся,демонстрирующийвысокиеобразовательныерезультаты,победительшкольныхи региональных олимпиад и |

|  |  |
| --- | --- |
| поискаиндивидуальныхжизненных целей и способов их достижения, в раскрытиипотенциалаи возможностейсаморазвитияи профориентации.В качестве наставника могут выступатьпедагоги:классныйруководитель,учительпредметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник можетпривлекать консультантов из числа педагоговдляуспешноговыполнения своей программы наставничества. | соревнований,обладающийлидерскимииорганизаторскимикачествами,нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающийактивноеучастиевжизнигимназии,которомусложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартнойобразовательнойпрограммы либо испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся сособымиобразовательнымипотребностями,имеющий низкую информированность о перспективахсамостоятельноговыборавекторовтворческого развития, карьерных и иных возможностей.*РебеноксОВЗилиребенок-инвалид.*Обучающийсясограниченнымивозможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, он демонстрируетнеудовлетворительныеобразовательныерезультаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в школьном коллективе. |

**Возможныевариантыролевыхмоделейформынаставничества**

**«Учитель–ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| «Учитель–неуспевающийученик» | Достижениелучшихобразовательныхрезультатов,раскрытиепотенциаларебенка,созданиеусловийдля осознанного выбора оптимальной образовательнойтраектории,преодолениедезориентацииобучающегосяв образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями -предметниками, психологом, социальным педагогом. |
| «Учитель–пассивныйученик» | Психоэмоциональнаяподдержкасадаптациейв коллективе или развитием коммуникационных, творческихнавыков,формированиежизненныхориентировуобучающегося,формированиеценностейи активной гражданской позиции. В качестве наставникавыступаетклассныйруководитель. |
| «Учитель–одаренныйученик» | Психологическаяподдержка,раскрытиеиразвитие творческогопотенциаланаставляемого,совместнаяработанадпроектомит.д.Вкачественаставникаможет выступать классный руководитель или учитель-предметник,вобщениискоторымнаставляемыйхотелбы повысить свой творческий потенциал. |

|  |  |
| --- | --- |
| «Учитель – ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид» | Педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, создание условий для осознанного выбора оптимальнойобразовательнойтраектории,повышение мотивации к учебе и улучшение образовательныхрезультатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе.Вкачественаставникавыступаетклассный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями- предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом. |

**Этапыреализацииформынаставничества«Учитель–ученик».**

|  |  |
| --- | --- |
| Этапыреализации | Мероприятия |
| Представлениепрограммнаставничествавформе«Учитель–ученик». | Ученическаяконференция,классный час. |
| Проводитсяотборнаставниковизчислаактивных и опытных педагогов. | Анкетирование.Использованиебазынаставников. |
| Обучениенаставников. | Обучениепроводитсякураторомпри необходимости. |
| Проводитсяотборучащихся,имеющихпроблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию, либо учащиеся с особыми образовательнымипотребности,неимеющимивозможностиреализоватьсебяврамкахшкольнойпрограммы. | Анкетирование.Листыопроса.Использованиебазынаставляемых. |
| Формированиепар,групп. | Личныевстречиилигрупповаяработав формате «быстрых встреч». |
| Повышениеобразовательныхрезультатову наставляемых. Они мотивированны,интегрированывсообщество,осознаноподходят к выбору профессий. | Предоставлениеконкретныхрезультатов взаимодействия(проект,улучшениепоказателей).Улучшениеобразовательных результатов, посещаемости. |
| Рефлексияреализацииформы наставничества. | Анализэффективностиреализации программы. |
| Наставникполучаетуважаемыйизаслуженный статус. | Поощрение наставляемого на ученической конференции. |

* 1. **Форманаставничества«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.

**Ожидаемыерезультаты:**

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.

**Оцениваемыерезультаты:**

1. Повышение психолого-педагогических компетенций родителей, участвующих в проекте.
2. Численныйрост(10%иболее)успешнореализованныхипредставленныхрезультатов (проектов) совместной деятельности наставника и наставляемого.
3. Увеличениечислародителей,планирующихстатьучастниками(до15%) программы в будущем.

**Портретучастниковформынаставничества«Учитель–родитель».**

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник | Наставляемый |
| Ктоможетбыть. | Варианты |
| Педагог с активной жизненной позицией,обладающийразвитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как кравномувдиалоге. | Социальноактивныйродительсособыми образовательными потребностями,мотивированныйкрасширениюкругаобщения,самосовершенствованию, получению новых навыков. Родитель,обладающийлидерскими,организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. |

**Возможныевариантыролевыхмоделейформынаставничества**

**«Учитель– родитель».**

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| «Учитель–социальноактивныйродитель»«Учитель–родитель,обладающий лидерскими, организационнымии коммуникативными навыками» | Разработатьиреализоватьпрограмму взаимодействия семьи и школы. |

**Этапыреализацииформынаставничества«Учитель–родитель».**

|  |  |
| --- | --- |
| Этапыреализации | Мероприятия |
| Представлениепрограммнаставничествавформе«Учитель–родитель». | ЗаседаниеРК. |
| Проводитсяотборнаставниковизчислаактивных и опытных педагогов. | Анкетирование.Использованиебазынаставников. |
| Обучениенаставников. | Обучениепроводитсякуратором, психологом при необходимости. |
| Проводитсяотборродителей,желающихпринять участие в программе наставничества. | Анкетирование.Листыопроса.Использованиебазынаставляемых. |
| Формированиепар,групп. | Личныевстречиилигрупповаяработав формате «быстрых встреч». |
| Повышениеуровнявзаимодействияучителяи родителей. | Предоставлениеконкретныхрезультатов взаимодействия (проект). |
| Рефлексияреализацииформы наставничества. | Анализэффективностиреализации программы. |
| Наставникполучаетуважаемыйизаслуженный статус. | Благодарностьродителямназаседании 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.

* 1. **Форманаставничества«Классныйруководитель–классный руководитель».**

**Цель:** успешное закрепление в должностиклассного руководителя начинающего педагога/молодого специалиста, повышение егопрофессиональногопотенциалаиуровня,атакже

созданиекомфортнойпрофессиональнойсредывнутриучебногозаведения.

**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

наставническойдеятельности;

1. формирование потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; ориентирование начинающего классного руководителя на творческое использование передового педагогическогоопыта в своей деятельности.

**Ожидаемыерезультаты:**

1. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
2. Улучшениепсихологическогоклиматавклассномколлективе.

**Оцениваемыерезультаты:**

1. Повышениеуровняудовлетворенностисобственнойработойиулучшениепсихоэмоционального состояния начинающего классного руководителя.
2. Качественныйростуспеваемостииулучшениеповедениявподшефныхнаставляемых классах и группах.
3. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.

**Портретучастниковформынаставничества**

**«Классныйруководитель–классныйруководитель».**

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник | Наставляемый |
| Ктоможетбыть. | Молодойклассный руководитель | Начинающийклассный руководитель |
| Опытный классный руководитель, имеющий | Имеетмалыйопытработы (от 0 до 3 лет), | Специалист, находящийсявпроцессе |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| профессиональныеуспехи (победитель различныхпрофессиональныхконкурсов,автор учебных пособий и материалов,ведущий вебинаров и семинаров). Педагог,обладающийлидерскими, организационными икоммуникативныминавыками, хорошо развитой эмпатией. | испытывающийтрудностисорганизацией воспитательногопроцесса,свзаимодействием с обучающимися, другимипедагогами, родителями. | адаптации на новом месте работы,которомунеобходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательнойорганизации. |

**Возможныевариантыролевыхмоделейформынаставничества**

**«Классныйруководитель–классныйруководитель».**

|  |  |
| --- | --- |
| 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» | Реализацияпсихоэмоциональнойподдержкисочетаемый с профессиональнойпомощьюпоприобретениюиразвитию педагогических талантов и инициатив. |

**Этапыреализацииформынаставничества**

**«Классныйруководитель–классныйруководитель».**

|  |  |
| --- | --- |
| Этапыреализации | Мероприятия |
| Представление программ наставничества в форме«Классныйруководитель–классный руководитель». | Педагогическийсовет.Методическийсовет. |
| Проводитсяотборнаставниковизчисла активных и опытных классныхруководителей,самостоятельновыражающих желание помочь педагогу. | Анкетирование**.**Использованиебазынаставников. |
| Обучениенаставников. | Проводитсяпринеобходимости. |
| Проводится отбор начинающих классных руководителей, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольнопринять участие в программенаставничества. | Анкетирование**.**Листыопроса.Использованиебазынаставляемых. |
| Формированиепар,групп. | Послевстреч,обсуждения вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность.Успешнаяадаптация. | Тестирование.Проведениемастер– 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.

* 1. **Форманаставничества«Директор/заместительдиректора– заместитель директора».**

**Цель:**успешноезакреплениенаместеработыиливдолжностиначинающего

администратора,повышениеегопрофессиональногопотенциалаиуровня,атакже 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.

**Ожидаемыерезультаты:**

* 1. Высокийуровеньвключенностиначинающегозаместителявпроцессыуправления гимназии.
	2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного и педагогического потенциала.
	3. Улучшениепсихологическогоклиматавобразовательнойорганизации.

**Оцениваемыерезультаты:**

1. Повышениеуровняудовлетворенностисобственнойработойиулучшениепсихоэмоционального состояния начинающего заместителя.
2. Успешнореализованныеипредставленныерезультаты(проекты)совместной деятельности наставника и наставляемого.

**Портретучастниковформынаставничества**

**«Директор/заместительдиректора-заместительдиректора**

|  |  |
| --- | --- |
| Наставник | Наставляемый |
| Ктоможетбыть. | Педагог |
| Опытныйуправленец,имеющийпрофессиональныеуспехи(победительразличныхпрофессиональныхконкурсов, автор учебных пособий и материалов,ведущийвебинарыисеминары).Заместительдиректора,склонныйкактивной общественной работе,обладающийлидерскими, организационными икоммуникативныминавыками,хорошо развитой эмпатией. | Начинающий заместитель директора, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы/новой должности, которому необходимо получать представление отрадициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. |

**Возможныевариантыролевыхмоделейформынаставничества**

**«Директор/заместительдиректора–заместительдиректора».**

|  |  |
| --- | --- |
| Формы взаимодействия | Цель |
| «Опытныйуправленец–молодой управленец» | Помощь в приобретении необходимыхпрофессиональныхуправленческихнавыковизакрепления на месте работы. |
| «Заместительдиректора– начинающийзаместитель директора» | Помощь в создании комфортных условий для реализации профессиональных управленческих качеств, для решение конкретных психолого – педагогических и коммуникативныхпроблем. |

**Этапыреализацииформынаставничества**

**«Директор/заместительдиректора–заместительдиректора».**

|  |  |
| --- | --- |
| Этапыреализации | Мероприятия |

|  |  |
| --- | --- |
| Представлениепрограммнаставничествав форме«Директор/заместитель директора – заместитель директора». | Педагогическийсовет.Методическийсовет. |
| Проводитсяотборнаставниковизчисла активных и опытных управленцев,самостоятельновыражающихжелание помочь педагогу. | Анкетирование**.**Использованиебазынаставников. |
| Обучениенаставников. | Проводитсяпринеобходимости. |
| Формированиепар,групп. | Послевстреч,обсуждения вопросов. |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в должности. Успешная адаптация. | Тестирование.Проведениемастер-классов. |
| Рефлексия реализации формы наставничества. | Анализ эффективности реализации программы. |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. | Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы. |

**Областьпримененияврамкахобразовательнойпрограммыгимназии.**

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.

1. **Этапыреализациипрограммынаставничества.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Этапыреализации | Мероприятия | Содержаниедеятельности | Результат |
| 1.Организационно–мотивационныйэтап(август–декабрь2024г.) |
| Подготовкаусловий | 1. Изучение | ПроведениеУС, | Сформированбанк |
| для реализации | имеющейся | педагогического | нормативных |
| системы | нормативнойбазыпо | советаовнедрении | документовпо системе |
| наставничества | вопросам | программынаставничества | наставничествав |
| МБОУ«СОШ | наставничествав | иутверждении | школе. |
| №130с | МБОУ«СОШ№130 | Положенияосистеме |  |
| углубленным | суглубленным | наставничества |  |
| изучением | изучением | педагогических |  |
| отдельных | отдельных | работникови |  |
| предметов». | предметов». | обучающихся. |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2.Информирование потенциальных участников наставническойдеятельности. | 1. ПроведениеРК, классных часов.
2. Сбориобработка запросов

наставляемых,определениеформ, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей. | 1. Определены

формы и ролевые модели наставничества.2.По мере необходимости заключение партнерскихсоглашенийсорганизациями– социальными партнерами, участвующимив реализациипрограмм наставничества школы. |
| Формированиебазы наставников | Сборданныхо наставниках и наставляемых | 1. Проведение анкетированиясреди

обучающихся/педагогов | 1. Анкеты
2. Согласияна обработку
 |
| и наставляемых. |  | в,желающихпринять участие в программе наставничества.2.Сборсогласийнаобработкуперсональных данных и участие впрограмменаставничества. | персональныхданных иучастиевпрограмме наставничества. |
|  | Формирование базы наставников и наставляемых | 1. Анализ полученныхот наставников,

наставляемыхитретьих лиц данных.1. Формирование

базыданныхнаставников и наставляемых из числа педагогов, учащихся и родителей. | База данных наставников инаставляемыхиз числапедагогов, учащихся и родителей. |
| Основнойэтап |
| Обучение наставников | Обучение наставниковдля работы снаставляемыми | 1. Проведение собеседованияс наставниками(в

некоторыхслучаяхспривлечениемпсихолога). 2.Подготовкаметодическихматериаловдлясопровождения наставническойдеятельности. | Сформированнаябаза готовых к работе наставников. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Формирование наставнических пар/групп | 1.Отбор наставников и наставляемых, закрепление наставнических пар/групп. | 1. Организация групповой встречи

наставникови наставляемых. 2.Проведениеанкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения | 1. Анкеты/ результаты анкетирования.
2. Приказ «О закреплении наставнических пар/групп».
 |
|  |  | групповойвстречи.3.Анализанкет групповойвстречиисоединение наставников и наставляемыхвпары/ группы.4.Информирование участников о сложившихся парах/группах.5. Закрепление наставническихпар / групп |  |
| Организацияработы наставнических пар/групп | 1. Составлениепланов индивидуального

развития наставляемых. 2.Организация комплексапоследовательныхвстречнаставникови наставляемых всоответствии и планамиработы. | 1. Работа наставнических пар/группвсоответствиис планом.
2. Организация психологического сопровождения наставляемых.
 | Реализацияпланов индивидуального развитиянаставляемых. |
| Оценочно-рефлексирующийэтап |
| Рефлексия | Отчеты наставников/мон иторингкачества реализациипрограммы наставничества | 1. Проведение

анкетированияличной удовлетворенности участием в программе наставничества.1. Проведение

мониторинга качества реализациипрограммы наставничества. | 1. Результаты анкетирования.
2. Отчетнаставникас описанием

достигнутых результатов реализации программынаставничества.3.Результаты мониторингакачествареализации программы наставничества. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Завершение наставничества | Итоговые мероприятия. | 1. Мотивацияипоощрения наставников.
2. Проведениеитогового торжественного мероприятия.
3. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы

наставничествавкейсы. 4.ПубликацияРезультатов программы наставничества,лучших наставников на сайте МБОУ « СОШ №130 суглубленнымизучением отдельных предметов».5.Внесениеданныхоб итогах реализациипрограммы наставничествавбазу наставников и базу наставляемых. | Собранылучшие наставнические практики, запущенпроцесспополнениябазынаставникови наставляемых |
| Корректирующийэтап |
| Оценкарезультатов реализациипрограммы наставничества. | Внесениекоррективов. | Модернизация системы наставничества МБОУ « СОШ№130суглубленным изучением отдельныхпредметов». | Целевая модель наставничества. |

1. **Мониторингиоценкарезультатовреализациипрограммы**

**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 основеанкетудовлетворенностинаставниковинаставляемыхорганизацией

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

1. **Механизмымотивацииипоощрениянаставников**

Кчислулучшихфакторов,мотивирующихнаставника,можноотнести:

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.

Мероприятияпопопуляризацииролинаставника:

* 1. организацияипроведениевОУтематическихфестивалей,форумов,конференций;
	2. выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
	3. проведениеконкурсапрофессиональногомастерствавОУ;
	4. создание тематической рубрики на сайте ОУ с целью информационной иметодической поддержки программы;
	5. награждениеграмотамиОУ«Лучшийнаставник»;
	6. благодарственныеписьмародителямнаставниковизчислаобучающихся.

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

**Приложение№1**

Примерныйпланработынаставника

 (ФИО)с

наставляемым

 (ФИО)на

 учебныйгод

Форманаставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Содержание | Сроки | Примечание |
| Утверждениеиндивидуальныхпланов работы наставников с молодыми специалистами | сентябрь |  |
|  | октябрь |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1«Расскажиосебе»(определениекруга вопросов, интересов, проблемв работе)1. Правилаоформленияшкольной документации, классных журналов

(порядоквыставленияоценокпоитогам четверти; цифровые отчеты по итогам четверти.1. Помощьвсоставлениикалендарно- тематического планирования.

Составлениеграфикапосещенийуроков молодогоспециалиста. | октябрь |  |
| 1. Методы и организационные формы обучения.Рациональноеприменение методов обучения.
2. Работасродителями(содержание, формы и методы работы)
3. Выборприоритетнойметодической темы для самообразования
 | ноябрь |  |
| 1. Анализурока.Видыанализа.
2. Индивидуализация и

дифференциациявобучении: различия, формы, методы. | ноябрь |  |
| 1. «Методыиприемыразвития познавательной мотивации учащихся»
2. Методикапроведениявнеклассных мероприятий и
 | декабрь |  |
| праздников |  |  |
| 1. | Работапоорганизацииразвитияи ршенствования кабинета.Работас дневниками учащихся. Ознакомление с едиными требованиями по орфографическому режиму. |  |  |
| 2. | январь |
| 1. | Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения и последующим анализом. | втечение |  |
|  | учебногогода |
| 2. |  |
| 1. | Проектнаяработанаурокахиво внеурочное время. |  |  |
| 2.3. | Посещение уроков опытных учителейсцелью….наблюдения по предложенной схеме споследующиманализом.Наблюдениезакоммуникативным поведением учителя. Знакомствос новыми педагогическими технологиями | в течение учебногогода |
| 4. |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Посещениеуроков,внеклассных занятий молодого специалиста.Посещениеучителемоткрытыхуроков других учителей | В течение Методическойдекады |  |
| 1. Организациясамостоятельнойработы на уроке.
2. «Портфолио»учителя
 | февраль |  |
| Формы и методы организации внеурочнойдеятельности,досуга учащихся | март |  |
| ВыступлениеназаседанииМКо состоянии работы по темесамообразования. | апрель |  |
| Подведение итогов работы за год**.** Анализ качества успеваемости учащихся.Отчёторезультатахработыпотемесамообразования | май |  |

**Приложение№2**

Анкетаудовлетворенностинаставляемого

Форма

ФИО

1. СталкивалисьлиВыраньшеспрограммойнаставничества?[да/нет]
2. Если да, то где?

*Инструкция:Оценитевбаллахот1до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.*

1. Эффективностьпрограммынаставничества-12345678910
2. Уровенькомфортаприобщенииснаставником-1 2345678910
3. Качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений

(профориентационныетесты,педагогическиеигры,встречи)-123456789 10

1. Полезностьорганизованныхдлявасмероприятий,подразумевающихразвитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации- 1 2 3 4

5678910

1. Качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию - 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. КачествопередачиВамнеобходимыхпрактическихнавыков-123456789 10
3. Помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Ощущениеподдержкинаставника-1234567891011.Чтовыожидалиот программы?

12. Насколько оправдались ваши ожидания-1 2345 67

8 9 10 13. Что особенно ценно было для вас в программе?

1. Радыливыучастиювпрограмменаставничества?[да/нет]
2. Оглядываясьназад,понравилосьливамучаствоватьвпрограмме?[да/нет]
3. Хотелибывыпродолжитьработувпрограмменаставничества?[да/нет]
4. Появилосьлиуваслучшеепониманиесобственногопрофессиональногобудущего?

[да/нет]

1. Возрослиувасинтерескоднойилинесколькимпрофессиям?[да/нет]
2. Считаете ли вы, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы? [да/нет]
3. Появилось ли у Вас желание посещать мероприятия мотивационного и практического характера? [да/нет]

**Приложение№3**

Утверждена

приказомдиректора от г. №

 С.А.Сучкова Персонализированная программа наставничества

на2024-2025учебный год

Учитель - наставник

Подпись / /

Молодойспециалист

Подпись / /

Пояснительнаязаписка

Цель: оказаниепомощимолодомупедагогув егопрофессиональномстановлении,приобретениипрофессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачи:

* выявитьзатруднениямолодогоспециалиставпедагогическойпрактикеиоказатьнеобходимуюпомощьпоихпреодолению;
* создатьусловиядляразвитияпрофессиональныхнавыковмолодогопедагога,втомчисленавыковприменения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
* мотивироватьмолодогопедагогаксамообразованиюипрофессиональномусамосовершенствованию. оказание помощи в ведении документации учителя.

Содержаниедеятельности:

* 1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
	2. Посещениеуроковмолодогопедагогаиопределениеспособовповышенияихэффективности.
	3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научноисследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
	4. Демонстрациямолодомупедагогуопытауспешнойпедагогическойдеятельности.
	5. Организациямониторингаирефлексииэффективностисовместнойдеятельности.

Ожидаемыерезультаты:

* успешнаяадаптациимолодогопедагогавобразовательнойорганизации;
* повышениепрофессиональнойкомпетентностимолодогопедагогаввопросахорганизацииобразовательногопроцесса;обеспечение непрерывного повышения качества преподавания;
* совершенствованиеметодовработымолодогопедагогапоразвитиютворческойсамостоятельнойдеятельностиобучающихся;
* использованиевработеначинающихпедагоговсовременныхпедагогическихтехнологий;
* умениепроектироватьвоспитательнуюсистему,работатьсклассомнаосновеизученияличностиребенка, проводить

индивидуальнуюработусобучающимися.

Индивидуальныйпланразвитияможетбытьсоставленповарианту№1илиповарианту№2(наусмотрениенаставникаис учетом мнения наставляемого)

Вариант№1 Примернаяформа

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙПЛАНРАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

**(МЕРОПРИЯТИЯПО НАСТАВНИЧЕСТВУ)**

**Рекомендовано**(порезультатаманкетированияисобеседования):

Форманаставничества:«Учитель–учитель».

Ролевая модель «Опытный учитель - молодой специалист». Программанаставничества:Молодойпедагог-предметник.

Обучение:КурсыповышенияквалификациипоФГОС,курсыпопреподаваемомупредмету. Период наставничества: с « » 2024 г. по « » 2025 г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименованиеисодержаниемероприятий**1** | Периодвыполнения | Ответственныйза выполнение | Отметкао выполнении |
| 1. | Представлениелица,вотношениикоторогоосуществляется наставничество, коллективу | Первыйдень | РуководительОУ |  |
| 2. | Ознакомлениелица,вотношениикоторогоосуществляется наставничество, с рабочим местом | Первыйдень | Наставник |  |
| 3. | Ознакомлениесзадачамииособенностямипедагогической деятельности | Первыйдень | Наставник |  |
| 4. | Ознакомлениестрадициямиобразовательнойорганизации | Первыйдень | Наставник |  |
| № п/ п | Наименованиеисодержаниемероприятий**1** | Периодвыполнения | Ответственныйза выполнение |  |
| 5. | Представлениесправочнойинформации | Первыйдень | РуководительОО, секретарь |  |
| 6. | Информированиеоправилах трудовогораспорядка,порядка выполнения должностных обязанностей | Первыйдень | Ответственныйза наставничество |  |

1Содержательнаячастьмероприятийможетменяться(сучетомзамещаемойдолжности,перечнядолжностныхобязанностейит.п.).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 7. | Ознакомлениесдолжностнымрегламентом | Перваянеделя | Ответственныйза наставничество |  |
| 8. | Ознакомлениесадминистративнымипроцедурамии системой документооборота | Перваянеделя | Наставник |  |
| 9. | Ознакомлениесиспользуемымипрограммными продуктами | Перваянеделя | Наставник |  |
| 10. | Ознакомлениеспланами,целямиизадачами образовательной организации | Перваянеделя | Наставник |  |
| 11. | Составлениеиндивидуальногоперечнярекомендуемойк ознакомлению литературы исходя из профессиональнойобластииуровняподготовкилица,вотношениикоторого осуществляется наставничество | Втечение октября | Наставник |  |
| 12. | Ознакомлениесквалификационнымитребованиямик замещаемой должности | Втечение сентября | Ответственныйза наставничество |  |
| 13. | Совместнаяпостановкапрофессиональныхцелейизадач, разработка планов их достижения | Втечениегода | Наставник |  |
| 14 | Ознакомлениесограничениямиизапретамив педагогической деятельности | Втечение сентября | Ответственныйза наставничество |  |
| 15. | ОзнакомлениесКодексомпрофессиональнойэтики | втораянеделя | Ответственныйза наставничество |  |
| 16. | Организацияизучениянормативнойправовойбазыпо вопросам исполнения должностных обязанностей | Втечениегода | Наставник |  |
| № п/п | Наименованиеисодержаниемероприятий**1** | Периодвыполнения | Ответственныйза выполнение |  |
| 17. | Ознакомлениеспорядкомиособенностямиведения документации | Втечение сентября | Наставник |  |
| 18. | Контрольвыполненияпрофессиональныхзаданий(проведениезанятий,общениесродителями,подготовка методических разработок и т.д.) | Втечениегода | Наставник |  |
| 20. | Проверказнанийинавыков,приобретенныхзамесяц | Втечениегода | Наставник |  |
| 21. | Подготовказаключенияобитогах наставничества | Вконцегода | Ответственныйза наставничество |  |

Вариант№2 Примернаяформа

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙПЛАНРАЗВИТИЯПОДРУКОВОДСТВОМНАСТАВНИКА**

Форманаставничества:«учитель-учитель».

Названиепрограммы:«Молодойпедагог-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 «» \_ 20г. по «»20г.

НижеприведенпримерныйпереченьПроектовизаданий,егоможнодополнитьилисократить.Для конкретной ролевой моделинеобходимовыбрать соответствующиепараметры.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Проект,задание | Срок | Планируемый1результат | Фактический2 результат | Оценка наставника |
| Раздел1.Анализпрофессиональныхтрудностейиспособыихпреодоления |
| 1.1. | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития |  | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;сформулированпереченьтем консультаций с наставником |  |  |
| 1.2. | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессиональногоразвития |  |  |  |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2. |  | Разработанымеры преодоленияпрофессиональныхтрудностей |  |  |
| **Раздел2.Вхождениев должность** |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.1. | ПознакомитьсясОО,ееособенностями,направлениями работы, Программой развития и др. |  | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работыООвобласти…,изученаПрограммаразвитияОО |  |  |
| 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 взаимодействиес 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 размещенияинформациив Интернете |  |  |
| 2.5. | Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимисяи пр.) |  | Применяютсяправила Кодекса этики и служебного поведения |  |  |
| 2.6. | Сформироватьпониманиеоправилахбезопасностипри выполнении своих должностных обязанностей |  | Соблюдаютсяправилабезопасностипривыполнении должностных обязанностей |  |  |
| 2.7. | Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса |  | Организованрезультативныйучебный процессподисциплине«Основыфинансовойграмотности» |  |  |
| 2.8. | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности |  | Изученыивнедреныметодыанализа планов деятельностипедагога,применяемыхметодов обучения… |  |  |
| **Раздел3.Направленияпрофессиональногоразвитияпедагогическогоработника**4 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.1. | Изучить психологические и возрастные особенности учащихся *(указать возрастную группу)*5 |  | Изученыпсихологическиеи возрастные особенности учащихся классов, которые учитываются приподготовке к занятиям |  |  |
| 3.2. | Освоитьэффективные подходы к планированиюдеятельностипедагога |  | Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, … |  |  |
| 3.3. | Познакомиться с успешнымопытом организации внеклассной деятельности в повышениифинансовой грамотности обучающихся |  | Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов,тематическиеэкскурсии,КВН… |  |  |
| 3.4. | Изучитьуспешныйопыторганизацииработысродителями (в т.ч.- подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность) |  | Совместноснаставникомподготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия сродителями(*перечислить*) |  |  |
| 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 уроковиконспектытемподисциплине«Основыфинансовойграмотности» |  |  |
| 3.7. | Изучитьопытучастияпедагоговвпроектнойдеятельности ОО |  | ИзученыпроектыООпопрофилюдеятельностипедагогаивыявленароль педагога |  |  |
| 3.8. | Изучитьпереченьипорядокпредоставленияплатныхобразовательных услуг в ОО |  | Документыизучены |  |  |
| 3.9. | Перенятьопытоформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельностьпедагога |  | По форматуподготовлены… |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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(стажировкав…) |  |  |
| 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 пове- дения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе уча- щихся и способов их профилактики |  |  |
| 3.12 | Познакомитьсясуспешнымипрактикамиразработкии внедрения образовательных инноваций в практику пед.деятельности |  | Изучена практика разработки и внедренияигр поповышениюфинансовойграмотности |  |  |
| 3.13 | Подготовитьпубликацию…/конкурснуюдокументацию… |  | Подготовленакпубликациистатья «…» |  |  |

1

2 В описании планируемого результата можно ссылаться 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 совпадаетс 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.

3Данныйразделзаполняетсяисключительнодлявновьпринятыхпедагогов.

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

5Врамкахкаждойтемыцелесообразнообсуждатьэффективныеприемыработы,чтодолжнобытьобъектомособоговнимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления