

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Новинская основная общеобразовательная школа

РАССМОТРЕНА  
на заседании  
педагогического совета  
МБОУ Новинская ООШ  
Протокол № 7  
от «01» 03. 2022г.

УТВЕРЖДЕНА

Директор  
МБОУ Новинская ООШ  
Курица Н.А.  
Приказ от «04» 03 2022г. № 54



**ПРОГРАММА  
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ  
НАСТАВНИЧЕСТВА**

**муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения Новинской основной  
общеобразовательной школы**

Программа наставничества МБОУ Новинской ООШ на 2022-2024гг. (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

### **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.

**Куратор** – сотрудник организации, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**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.

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

**Тьютор**- специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Школьное сообщество** (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

## 1. Пояснительная записка

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций

**Целью** внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ Новинской ООШ.

**Задачи** внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

**Целевые группы** реализации программы наставничества МБОУ Новинской ООШ: обучающиеся, педагоги, родители.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ Новинской ООШ в данной целевой модели наставничества приоритетными могут являться формы наставничества:

«Учитель – ученик», «Ученик – ученик», «Учитель – учитель».

## 2. Деятельность наставника в среде обучающихся

1. Наставничество осуществляется в отношении группы обучающихся или отдельного обучающегося МБОУ Новинской ООШ

Наставник закрепляется за обучающимися приказом директора на основании разработанного плана индивидуального развития.

**Наставник имеет право:**

Выдавать задания обучающимся в соответствии с их уровнем подготовки, контролировать качество их выполнения, а также соблюдение ими правил внутреннего распорядка образовательной организации, иных образовательных норм и правил, установленных локальными нормативными актами образовательной организации, и распространяющихся на них;

Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением и воспитанием обучающихся, в том числе вносить предложения директору школы о поощрении отдельных обучающихся.

Принимать участие в процедуре оценки компетенций обучающихся, освоенных ими в процессе взаимодействия с наставником.

**Наставник обязан:**

Ознакомить обучающихся с основными направлениями деятельности, правилами организации труда

в образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, провести инструктаж по вопросам техники безопасности;

Проводить мероприятия с обучающимися в соответствии с образовательными программами в различных формах (встречи, практикумы, тренинги, тренировки, мастер-классы и иных) и контролировать работу, выполняемую обучающимися самостоятельно;

Рационально организовывать труд обучающихся, эффективно использовать современное оборудование образовательной организации в процессе взаимодействия с обучающимися.

Наставник несет персональную ответственность за качество обучения обучающегося в установленный период.

Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом директора школы в случаях:

– письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;

– невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;

– письменного мотивированного ходатайства обучающихся МБОУ Новинской ООШ

#### ***Ответственность заинтересованных сторон***

В рамках организации и проведения наставничества Образовательная организация:

Определяет наставника для обучения и воспитания обучающихся и информирует об этом; Создает условия для работы наставника с обучающимися в образовательной организации;

Обеспечивает выполнение наставником программы, проведение инструктажа с обучающимися;

Обеспечивает участие наставника в процедуре оценки компетенций обучающихся, освоенных ими в процессе взаимодействия с наставником.

Контролирует деятельность наставника в рамках мероприятий.

Контролирует выполнение наставником программы обучения или плана воспитательных/образовательных мероприятий.

Консультирует наставника по психолого-педагогическим аспектам взаимодействия наставника с обучающимися.

Привлекает наставника к участию в процедуре оценки компетенций обучающихся, освоенных ими в процессе оценки компетенций обучающихся, освоенных ими в процессе обучения в соответствии с установленным порядком;

Предоставляет информацию в рамках мониторинга достижений.

### **3. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества в образовательной организации**

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.

7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.

8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной

траектории и будущей профессиональной реализации.

11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

#### 4. Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Ответственный исполнитель	Направление деятельности	Контрольные сроки исполнения
Директор школы	<ul style="list-style-type: none"><li>– Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества.</li><li>– Назначение кураторов внедрения целевой модели наставничества.</li></ul>	Январь 2022
Кураторы программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"><li>– Разработка дорожной карты и программы целевой модели наставничества.</li><li>– Формирование базы наставников и наставляемых.</li><li>– Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</li><li>– Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</li><li>– Контроль проведения программ наставничества.</li><li>– Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</li><li>– Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</li><li>– мониторинг эффективности целевой модели наставничества.</li></ul>	В течение всего периода
Наставники	Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых.	В течение всего периода
Педагог-психолог	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи.	В течение всего периода
Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.	В течение всего периода

#### 5. Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. **Наставляемый** – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. **Наставник** – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. **Куратор** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

*Формирование базы наставляемых из числа обучающихся:*

- проявивших выдающиеся способности в сфере общего или дополнительного образования;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива
- профориентационное сопровождение

*Формирование базы наставляемых из числа педагогов:*

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками.

*Формирование базы наставников из числа:*

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании
- личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы.

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

## 6. Этапы реализации Целевой модели наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятных условий для запуска программы.</li> <li>2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</li> <li>3. Выбор аудитории для поиска наставников.</li> <li>4. Информирование и выбор форм наставничества.</li> </ol> <p>На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы</p>	<p>Дорожная карта реализации наставничества.</p> <p>Пакет документов.</p>

Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление конкретных проблем обучающихся школы, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ol>	Формированная база наставляемых с картой запросов.
Формирование базы наставников	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах</li> <li>– педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании</li> <li>– продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>– родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других</li> <li>– представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.</li> </ul>	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.</li> <li>2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками.</li> <li>2. Собеседование с наставниками</li> </ol>
Формирование наставнических пар/групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате.</li> <li>2. Зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора.</li> </ol>	Сформированные наставнические пары /группы, готовые продолжить работу в рамках программы
Организация хода наставнической программы	<p>Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой паре/группе включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– встречу-знакомство,</li> <li>– пробную рабочую встречу,</li> <li>– встречу-планирование,</li> <li>– комплекс последовательных встреч,</li> <li>– итоговую встречу.</li> </ul>	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;</li> <li>– сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.</li> </ul>

Завершение программы наставничества	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников.
-------------------------------------	--	---

## 7. Формы наставничества, приоритетные для МБОУ Новинской ООШ

Форма наставничества	Проблемы школьного образования	Наставническая модель как средство решения проблемы	Наставническая пара	Наставник (ответственный за реализацию модели)
«Ученик-ученик»	В школе есть слабо успевающие и слабо мотивированные обучающиеся	Сильный ученик помогает слабому восполнить проблемы в знаниях	«Сильный» ученик – «Слабый» ученик	Учитель-предметник
«Учитель – ученик»	Работа с «одаренными» учащимися	Сопровождение учащихся	Учитель – «одаренный» ученик	Учитель-предметник
«Учитель – ученик»	Ученики, не принимающих участие жизни школы, отстраненные от коллектива	Ученик данной категории помогает классному руководителю в реализации плана воспитательной работы класса	Классный руководитель-ученик	классный руководитель
«Учитель – ученик»	Ученик, попавший в трудную жизненную ситуацию; имеющий проблемы с поведением	Сопровождение учащихся	социальный педагог-ученик	педагог-психолог, социальный педагог
«Учитель – ученик»	В классе есть слабоуспевающие и слабо мотивированные обучающиеся	В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.	Учитель - неуспевающий ученик	классный руководитель, учитель-предметник
«Учитель-ученик».	Профессиональное самоопределение школьников на педагогическую профессию	Организация наставничества в части проведения профессиональных проб «Учитель»	Мастер (учитель) -ученик	Ответственный по профориентации



«Учитель-учитель».	Закрепление молодых специалистов в школе	Наставничество/сопровождение молодых учителей	Опытный учитель – молодой учитель	Заместитель директора по УВР
--------------------	--	---	-----------------------------------	------------------------------

### 7.1. Форма наставничества «Ученик – ученик»

**Цель-** разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи:**

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

**Результат:**

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

#### Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
<p><b>Кто может быть.</b></p> <p>Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.</p> <p>Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.</p> <p>Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований.</p> <p>Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы.</p> <p>Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и</p>	<p>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.</p>	<p>Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>

объединений.		
--------------	--	--

### Возможные варианты программы 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.

### Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

Этапы реализации.	Мероприятия
Представление программы наставничества в форме «Ученик-ученик»	Ученическая конференция
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 включенные 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 статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу	Поощрение на школьных мероприятиях.

### 7.2. Форма наставничества «Учитель – ученик»

Цель такой формы наставничества является

- раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными

потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**Задачи:**

– помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

**Результат:**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы МБОУ Новинской ООШ, 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.

**Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик».**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>	
	<b>Активный</b>	<b>Пассивный</b>
<b>Кто может быть.</b> 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 психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), 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.	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. 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.

руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.		
--	--	--

### Возможные варианты программы наставничества «Учитель – ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Учитель–неуспевающий ученик»	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, 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.
«Учитель–одаренный ученик»	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.

### Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Ученическая конференция, заседание Совета учащихся.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей	Анкетирование. Использование базы наставников.
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебной, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо учащиеся с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознанно подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.

Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника
--	---

### 7.3. Форма наставничества «Учитель – учитель»

**Цель:** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в МБОУ Новинской ООШ.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

#### Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь МБОУ Новинской ООШ.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в МБОУ Новинской ООШ.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе МБОУ Новинской ООШ.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, участия в профессиональных конкурсах, методических практик молодого специалиста и т.д.)

#### Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</li> </ul>	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому

<ul style="list-style-type: none"> <li>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</li> <li>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li> </ul>		<p>учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>необходимо получать представление о традициях, особенностях МБОУ Новинской ООШ.</p>
<b>Типы наставников</b>			
<b>Наставник - консультант</b>	<b>Наставник - предметник</b>		<p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
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.	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		

### Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель- молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый 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.

### Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

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

Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Совещания.
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.	Поощрение на педагогическом совете школы.

## 8. Формирование базы наставников и наставляемых

Формирование базы наставников		Формирование базы наставляемых
Из числа внутреннего контура	Из числа внешнего контура	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;</li> <li>– педагогов, заинтересованных в тиражировании личностного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;</li> <li>– родителей обучающихся с выраженной активной гражданской позицией.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы;</li> <li>– успешных профессионалов или общественных деятелей, которые чувствуют потребность передать свой опыт;</li> <li>– сотрудников предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;</li> <li>– проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников;</li> <li>– выявление конкретных проблем обучающихся школы, молодых специалистов и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества.</li> <li>– сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.</li> </ul>
<p>Результатом этого этапа является сформированная база наставников и наставляемых с перечнем запросов, необходимых для формирования наставнических пар или групп.</p>		

9. «Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества  
в МБОУ Новинской ООШ

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	Принятие решения о внедрении целевой модели наставничества обучающихся в МБОУ Новинской ООШ	Январь-март 2022	директор школы, администрация школы
		Подготовка нормативной базы целевой модели наставничества в школе	1.Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества». 2.Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества.	Январь-март 2022	директор школы, администрация школы
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов о потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве внутри школы. 2. Проведение административного совещания по выбору форм наставничества и реализации целевой модели наставничества. 3.Формирование программы по формам наставничества «Ученик – ученик», «Учитель – ученик», «Учитель - учитель.	Январь-март 2022	куратор наставничества
		Информирование педагогов, обучающихся и родителей о целях целевой модели наставничества.	1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение ученической конференции. 4. Проведение классных часов. 5. Информирование внешней среды.	2022-2024гг.	директор школы, администрация школы, классные руководители
2	Формирование базы наставляемых.	Сбор данных о наставляемых, формирование базы данных наставляемых.	1. Проведение анкетирования среди обучающихся и педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных. 3. Формирование баз данных наставляемых из числа педагогов и обучающихся.	в течение всего периода реализации программы	куратор наставничества, классные руководители



3	Формирование базы наставников.	Сбор данных о наставниках, формирование базы данных наставников.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.</li> <li>2. Сбор согласий на обработку персональных данных.</li> <li>3. Формирование баз данных наставников из числа педагогов и обучающихся</li> </ol>	в течение всего периода реализации программы	куратор наставничества
4	Отбор и обучение наставников.	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.</li> <li>2. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.</li> <li>3. Организовать обучение наставников.</li> </ol>	Ежегодно сентябрь 2022-2024 гг.	директор школы, куратор наставничества
5	Формирование наставнических пар / групп.	Отбор наставников и наставляемых. Закрепление наставнических пар/групп.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Составление планов индивидуального развития наставляемых.</li> <li>2. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу, (при необходимости), продолжить поиск наставника.</li> </ol>	Ежегодно Сентябрь 2022-2024гг.	Наставники, куратор наставничества, педагог-психолог.
6	Организация и осуществление работы наставнических пар /групп	Организация комплекса последовательных встреч и текущего контроля наставников и наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</li> <li>2. Анкетирование обратной связи для промежуточной оценки.</li> </ol>	2022-2024гг.	Наставники, куратор наставничества
7	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.	Декабрь 2022 - 2024гг.	куратор наставничества
		Мотивация и поощрения наставников	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поощрение участников наставнической деятельности благодарственными письмами.</li> <li>2. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайте школы</li> </ol>	Декабрь 2022 - 2024гг.	директор школы, куратор наставничества

## **10. 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 программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. оценка качества процесса реализации программы наставничества;
2. оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### **Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

#### **Цели мониторинга:**

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

#### **Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых)
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга предоставляется анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты, в которой содержатся открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Результатом успешного мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволяет выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

### **Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.**

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;

- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник - наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

### **Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

### **Задачи мониторинга:**

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

## **11. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; 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.

- Организация и проведение фестивалей (форумов, конференций) наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

## ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

**Форма наставничества: «Ученик - ученик»**

### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик-ученик». **Ролевая модель:** «Успевающий ученик - неуспевающий ученик».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>1</sup>	Фактический результат <sup>2</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести диагностическую беседу с наставником для уточнения приоритетных направления развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником <sup>3</sup>		
1.2.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенций, достижении спортивных результатов и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2. (план мероприятий)		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
1.3.	.....				

<sup>1</sup> В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований ... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий ... (указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Например, темы консультаций: «Как улучшить оценки по \_\_\_\_\_ (указать предмет/предметы); Как подготовиться к участию в олимпиадах по (указать предмет); Как улучшить спортивные результаты (указать, в каком виде спорта); Как стать более уверенным в себе» и др.

Раздел 2. Направления развития ученика (план мероприятий)					
2.1.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)		
2.2.	Сформировать правила поведения на уроке, тренировке, общественной деятельности и др. для повышения результативности.		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.3.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.4.	Принять участие в олимпиадах, мониторингах на платформе «Учи.ру», в конкурсах, соревнованиях.		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...		
2.5.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		
2.6.	.....				

Подпись наставника \_\_\_\_\_

Подпись наставляемого \_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Форма наставничества: «Учитель – учитель (педагог – педагог)»**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

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

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>4</sup>	Фактический результат <sup>5</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести диагностическую беседу с наставником для уточнения направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
1.3.	Подготовить информационно-аналитическую справку на наставляемого.				
1.4.	.....				
<b>Раздел 2. Вхождение в должность<sup>6</sup></b>					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области ...		
2.2	Изучить Положение о профессиональной этике педагогических работников ГОУ РК «С(К)ШИ № 9» с. Ижма (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

2.3	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		
2.4.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства.		
2.5.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.6.	Изучить методiku построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «....»		
2.7.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения.		
2.8.	.....				

### Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника <sup>7</sup>

3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся ( <i>указать возрастную группу</i> ) <sup>8</sup>		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.		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности.		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как тематические экскурсии, КВН.		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний).		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями ( <i>перечислить</i> )		
3.5.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока;		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине		

<sup>7</sup> Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

<sup>8</sup> 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

	метод. рекомендаций по ... и пр.)		«.....»		
3.6.	Перенять опыт оформления документации, сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.7	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога.		На основе изучения успешного опыта организации профессионального развития в учреждении выбраны формы собственного профессионального развития на следующий год.		
3.8.	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по .....		
3.9.	Посетить уроки опытных педагогов, в том числе с квалификационной категорией				
3.10.	.....				

Подпись наставника \_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



**Формы наставничества: «Учитель/педагог - ученик»**

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «Учитель/педагог – ученик». **Ролевая модель:** «педагог - неуспевающий ученик».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести диагностическую беседу с наставником для уточнения приоритетных направлений развития.		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей		
1.3.	Подготовить информационно-аналитическую справку на наставляемого.				
1.4.	.....				
<b>Раздел 2. Направления развития ученика.</b>					
2.1.	Изучить методы оценки своего личностного, образовательного потенциала и социального опыта, оценить его		На основе метода ... осуществлена оценка личностного, образовательного потенциала и социального опыта.		
2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности				
2.3.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции				
2.4.	Повысить успеваемость по дисциплинам «...», «...»				
2.5.	Посещать кружок.../секцию по...				
2.6.	.....				

Подпись наставника \_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого обучающегося \_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

