

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области  
средняя общеобразовательная школа с. Александровка  
муниципального района Ставропольский Самарской области**

**« Принято»**

Педагогическим советом  
Протокол № 3 от 28.12.2021г.

**«Утверждаю»**

Директор ГБОУ СОШ с. Александровка  
\_\_\_\_\_ / Ю.В. Воронкова/  
Приказ № 101/4-од от 28.12.2021г.

**Программа многофункционального наставничества  
ГБОУ СОШ с.Александровка.**

## Паспорт программы.

<p>Наименование программы</p>	<p>Программа многофункционального наставничества ГБОУ СОШ с.Александровка.</p>
<p>Основания для разработки Программы</p>	<p>-Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».</p> <p>-Постановление Правительства Самарской области от 20.12.2018 № 811 «О мерах по развитию наставнической деятельности в Самарской области и повышению качества подготовки кадров».</p> <p>-Внесение изменений в постановление Правительства Самарской области от 25.11.2015 № 767 «О мерах по реализации Закона Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области» (с изменениями на 9июня 2020 года).</p> <p>-Единая Федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р (ред. от 07.10.2020) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»).</p> <p>-Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР- 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»).</p> <p>-Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2021 № 54-р «О региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области».</p> <p>-Положение о программе многофункционального наставничества педагогических работников ГБОУ СОШ с.Александровка.</p> <p>-Устав ГБОУ СОШ с.Александровка.</p>
<p>Цель.</p>	<p>Непрерывное сопровождение профессионально-личностного роста современного учителя, создание благоприятных условий для успешной личной и профессиональной самореализации (как наставников, так и наставляемых), организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста .</p>

Задачи.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Адаптировать наставляемых (стажеров) к выполнению новых или более сложных трудовых функций, к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре;</li> <li>-Организовать комплекс практических обучающих мероприятий для повышения уровня профессиональных знаний, умений и навыков педагогов;</li> <li>-Развивать профессиональные компетенции педагогов в процессе непосредственной практической деятельности;</li> <li>-Обеспечить внедрение новых форм методической работы (горизонтального обучения) и технологий формального, неформального и информального обучения;</li> <li>-Развивать у педагогических работников интерес к осуществляемой профессиональной деятельности;</li> <li>-Формировать профессионально значимые качества личности;</li> <li>-Обеспечить снижение текучести кадров в организации и мотивация работников к установлению длительных трудовых отношений с работодателем;</li> <li>-Организовать участие молодых специалистов в конкурсах, фестивалях, семинарах различного уровня.</li> </ul>
Мониторинг и оценка результатов реализации Программы	<p>1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества;</p> <p>2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.</p>
Утверждение программы.	Принята педагогическим советом протокол № 3 от 28.12.2021г , утверждена приказом по школе № 101/4-од от 28.12.2021г.
Срок реализации Программы.	2021-2022 год , 2022-2023 учебный год.

### **Пояснительная записка. Актуальность программы.**

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Проблема становления молодых специалистов становится особенно актуальной в связи с реализацией ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим учителям 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 будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Данная программа направлена на организацию методической помощи молодым специалистам ГБОУ СОШ с.Александровка. Очень важно сформировать и закрепить на практике профессиональные компетенции молодого педагога (воспитателя), полученные в результате теоретической подготовки в педагогических учебных заведениях.

Анализ результатов мониторинга освоения обучающимися основной образовательной программы и самоанализ профессиональной деятельности молодых специалистов ГБОУ СОШ с.Александровка позволили выявить следующие проблемы и затруднения (профессиональные дефициты):

- Недостаточность теоретических знаний молодых педагогов об особенностях организации работы с детьми.
- Недостаточное владение приемами, методами, технологиями обучения и воспитания обучающихся.
- Неумение использовать методы и средства анализа психолого- педагогического мониторинга, позволяющего оценить результаты освоения детьми основной образовательной программы.
- Трудности в общении с учащимися, коллегами, родителями и т.д.

В связи с этим, возникла необходимость осуществления адресного подхода к педагогам, поиска новых форм работы с молодыми специалистами, обеспечения их скорейшего профессионального роста.

Многофункциональное наставничество педагогических работников – организация системы психолого-педагогического сопровождения разными наставниками (классический наставник, тьютор, коуч, ментор, куратор) непрерывного разно-уровневого и разно-векторного развития личности наставляемых, раскрытия их дарований и возможностей, ликвидация профессиональных дефицитов.

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

#### **В программе используются следующие понятия и термины:**

**Форма наставничества** – способ реализации многофункционального наставничества через организацию работы наставнической пары, триады или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Многофункциональное наставничество** педагогических работников – организация системы психолого-педагогического сопровождения разными наставниками (классический наставник, тьютор, коуч, ментор, куратор) непрерывного разноуровневого и разновекторного развития личности наставляемых, раскрытия их дарований и возможностей, ликвидации профессиональных дефицитов.

**Наставник** – педагогический работник, имеющий успешный опыт в достижении жизненных, личностных и профессиональных результатов, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.

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

**Наставляемый** – педагогический работник, осваивающий новые или развивающий имеющиеся компетенции с помощью наставника; педагогический работник, обратившийся за помощью в преодолении собственных профессиональных дефицитов, затруднений или совершенствовании своего мастерства. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала: – молодой педагог, только пришедший в профессию; – опытный педагог,

испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; – новый педагог в коллективе; – педагог, имеющий непедагогическое профильное образование

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

Наставляемый (стажер) – участник региональной программы наставничества, осваивающий новые или развивающий имеющиеся компетенции с помощью наставника; педагогический работник, обратившийся за помощью в преодолении собственных профессиональных дефицитов, затруднений или совершенствовании своего мастерства.

**Куратор** – сотрудник общеобразовательной организации, который отвечает за организацию программы наставничества и обеспечивает организационно-методическое сопровождение наставничества в образовательной организации.

**Наставник-учитель/воспитатель** – это педагог-профессионал, у которого наставляемый может получить совет, рекомендацию, помощь по совершенствованию качества своего преподавания.

**Наставник-тьютор** – это педагог, сопровождающий разработку и реализацию наставляемыми индивидуальной образовательной программы (далее – ИОП) по приобретению или развитию конкретных профессиональных компетенций.

**Наставник-коуч** – специалист, осуществляющий помощь наставляемому в выявлении и развитии сильных сторон (дарований и возможностей) наставляемых, в определении эффективных путей достижения жизненных, профессиональных целей.

**Наставник-ментор** – высококвалифицированный специалист, осуществляющий научно-методическое сопровождение реализации региональной программы наставничества в системе общего образования.

Система наставничества в образовательной организации – это систематизированная форма корректирующего / стимулирующего воздействия на наставляемых более опытными педагогами путем оказания им помощи в овладении новыми компетенциями без отрыва от реальных задач и трудовых функций.

Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

-целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);

-определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;

-выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;

-разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

**Принципы системы (целевой модели) наставничества:**

– принцип научности – предполагает применение научно обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

– принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

– принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

– принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритетности интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

– принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и

возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

– принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

– принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

– принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

– принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

**Важнейшей особенностью системы наставничества** является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна)

### **Цель и задачи Программы**

Цель: создание системы методического сопровождения профессионального развития и роста молодых специалистов, благоприятных условий для успешной личной и профессиональной самореализации педагогов (как наставников, так и наставляемых (стажёров)).

Задачи:

-Адаптировать наставляемых (стажеров) к выполнению новых или более сложных трудовых функций, к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре;

-Организовать комплекс практических обучающих мероприятий для повышения уровня профессиональных знаний, умений и навыков педагогов;

-Развивать профессиональные компетенции педагогов в процессе непосредственной практической деятельности;

-Обеспечить внедрение новых форм методической работы (горизонтального обучения) и технологий формального, неформального и информального обучения;

-Развивать у педагогических работников интерес к осуществляемой профессиональной деятельности;

-Формировать профессионально значимые качества личности;

-Обеспечить снижение текучести кадров в организации и мотивация работников к установлению длительных трудовых отношений с работодателем;

-Организовать участие молодых специалистов в конкурсах, фестивалях, семинарах различного уровня.

-Реализация региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников в ГБОУ СОШ с. Александровка.

-Организационно-методическое, информационное сопровождение в реализации основных региональных проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы», «Учитель будущего».

-Выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;

-создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств,

-форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;

-мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

-оказание помощи в ведении документации учителя .

-Внедрение лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов «учитель- учитель, ученик — ученик, учитель-ученик», «опытный педагог - молодой специалист», воспитатель – молодой специалист – опытный воспитатель.

-Реализация региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников в ГБОУ СОШ с. Александровка

### **Ожидаемые результаты реализации программы многофункционального наставничества.**

1.Профессионально-личностный рост , профессиональная самореализация педагогических работников.

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. Создание психологически комфортной среды для молодых специалистов;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого молодого специалиста. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе как результат, закрепление молодых специалистов в школе.

5.Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; повышению профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии.

6.Обеспечению непрерывного совершенствования качества преподавания; совершенствованию методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся.

использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий

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

8 Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.

9. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.

### **Организационные основы наставничества.**

Внедрение многофункционального наставничества в ГБОУ СОШ с.Александровка утверждается приказом директора школы.

Организация наставничества возлагается на руководителя, который осуществляет следующие функции:

определяет (предлагает) кандидатуру наставника;

определяет число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество;

определяет (предлагает) срок наставничества;

утверждает индивидуальный план;

утверждает отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество;

осуществляет контроль деятельности наставника и деятельности закрепленного за ним лица, в отношении которого осуществляется наставничество, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;

создает необходимые условия для совместной работы наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

проводит по окончании периода наставничества индивидуальное собеседование с лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество;  
вносит предложения о замене наставника;  
вносит предложения о поощрении наставника;  
обеспечивает своевременное представление надлежаще оформленных документов по итогам наставничества.

Директор школы в целях развития наставничества в организации обеспечивает:  
организацию повышения квалификации наставников;  
совершенствование наставнической деятельности в соответствии с потребностями организации;  
стимулирование положительных результатов наставнической деятельности;  
систематическое рассмотрение вопросов, связанных с наставнической деятельностью, высшим руководством организации.

Директор школы назначает куратора, к зоне ответственности которого относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодного плана многофункционального наставничества педагогических работников образовательной организации;
- организация и контроль мероприятий в рамках многофункционального наставничества педагогических работников;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- участие в оценке вовлеченности педагогов в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность, и представление их на утверждение руководителю образовательной организации;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам многофункционального наставничества педагогических работников;
- мониторинг и оценка качества реализованной программы многофункционального наставничества через SWOT-анализ в установленной форме;
- оценка соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам региональной программы многофункционального наставничества;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников по запросам;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в образовательной организации и участие в его распространении.

Реализация программы наставничества в ГБОУ СОШ с.Александровка включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

### **Формы ролевых моделей многофункционального наставничества педагогических работников.**

<b>Форма наставничества</b>	<b>Вариант наставников</b>	<b>Вариант наставляемых</b>
Наставник-учитель (предметник) или воспитатель	Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (например, победитель различных	Молодой специалист (учитель или воспитатель), имеющий малый опыт работы – от 0 до 5 лет, испытывающий трудности с

	<p>профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров/семинаров/ мастер-классов), склонный к активной общественной работе, способный осуществить всестороннюю методическую помощь реализуемой наставляемым образовательной деятельности</p>	<p>организацией образовательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями, а также студент-практикант.</p>
<p>Наставник-классный руководитель</p>	<p>Опытный педагог, выполняющий функции классного руководителя, имеющий профессиональные успехи (например, победитель различных профессиональных конкурсов, автор различных публикаций, в которых отражена собственная методическая система осуществления воспитывающей деятельности, ведущий вебинаров/ семинаров/мастер-классов), склонный к активной общественной работе, способный осуществить всестороннюю методическую помощь наставляемому в области наставляемому в области классного руководства.</p>	<p>Молодой специалист (учитель или воспитатель), имеющий малый опыт работы – от 0 до 5 лет, испытывающий трудности с выполнением трудовых функций в качестве классного руководителя.</p>
<p>Наставник-тьютор</p>	<p>Специалист в области педагогики, который помогает участнику программы многофункционального наставничества определиться с индивидуальным образовательным маршрутом и сопровождающий его продвижение по индивидуальной траектории профессионально-личностного развития. Контролирует</p>	<p>Любой педагог, участник программы многофункционального наставничества, желающий повысить своё профессиональное мастерство и разрабатывающий индивидуальную программу профессионально-личностного развития.</p>

	самостоятельную работу педагогического работника.	
Наставник-коуч	специалист, организующий для педагогов индивидуально или в малых группах тренинги, помогающие наставляемым увидеть свои достоинства. Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств педагогического работника, помогает организовывать образовательный процесс и решать конкретные психологи-педагогические и коммуникативные проблемы.	Любой педагог, обратившийся за психологической помощью, участник многофункциональной системы наставничества.
Наставник-ментор	Высококвалифицированный специалист, осуществляющий научно-методическое сопровождение реализации региональной программы наставничества в системе общего образования.	Участник региональной программы наставничества, нуждающийся в методическом сопровождении, желающий приобрести новый опыт, новые компетенции, повысить свое профессиональное мастерство.
Наставник-куратор	Педагогический работник, осуществляющий координацию взаимодействия наставников и наставляемых в диадах, триадах или малых группах в образовательной организации и в региональном центре наставничества. Отвечает за организацию программы наставничества.	Все участники программы многофункционального наставничества.

<b>Форма наставничества</b>	<b>Вариации ролевых моделей. Цель.</b>
Ученик-ученик	-« <i>успевающий – неуспевающий</i> » - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; -« <i>лидер – пассивный</i> » - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; -« <i>равный – равному</i> » - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
Учитель-учитель (педагог- педагог)	« <i>опытный учитель (педагог) – молодой специалист</i> » - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

	<p>«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</p> <p>«педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</p> <p>«опытный предметник/классный руководитель – неопытный предметник/классный руководитель» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).</p>
--	---

**Формы и методы работы педагога-наставника:**

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- семинары;
- практические занятия;
- взаимопосещение урочных и внеурочных занятий;
- тренинги;
- собеседование;
- творческие мастерские;
- мастер-классы наставников и др.

**Этапы реализации Программы наставничества.**

Этапы реализации Программы многофункционального наставничества.	Задачи	Мероприятия
<b>Организационный</b>	<p>1. Диагностика и анализ профессиональных проблем (дефицитов) молодых специалистов.</p> <p>2. Определение приоритетных направлений в организации наставничества.</p> <p>3. Обеспечение психолого-педагогических и научно-методических условий для реализации наставничества.</p> <p>На первом этапе проводится мониторинг по выявлению профессиональных затруднений (дефицитов) педагогов в организации образовательного процесса с детьми разного возраста. Далее методическая служба разрабатывает организационно-управленческий план методического сопровождения педагогов</p>	<p>анкетирование наставников и наставляемых;</p> <p>назначение наставников молодым специалистам;</p> <p>разработка плана работы наставника;</p> <p>подготовка методической литературы для развития профессиональных компетенций педагогов, презентаций, буклетов, методических заданий и рекомендаций;</p> <p>изучение нормативно-правовой документации;</p> <p>ознакомление наставляемых со школьной документацией и др.</p>
<b>Деятельностный.</b>	<p>1. Реализация плана-графика методических мероприятий.</p> <p>2. Обеспечение постоянного роста профессиональной компетентности педагогов посредством проведения комплекса обучающихся</p>	<p>Теоретические занятия по вопросам:</p> <p>1. Ведение школьной документации.</p> <p>2. Постановка задач урока (занятия)</p>

	<p>мероприятий.</p> <p>3.Закрепление на практике профессиональных знаний и умений молодых специалистов.</p>	<p>3.Составление рабочих программ, тематического планирования.</p> <p>4.Самоанализ урока.</p> <p>5.Методические требования к современному уроку.</p> <p>6.Самообразование учителя.</p> <p>7.Рефлексия собственной деятельности.</p> <p>8.Ошибки начинающего педагога(воспитателя)</p> <p>9.Построение диалога: учитель-родитель; учитель-ученик.</p> <p>10.Полезные информационные ресурсы. Практические занятия:</p> <p>1.Методические разработки уроков, внеклассных мероприятий, занятий внеурочной деятельности.</p> <p>2.Взаимопосещение уроков.</p> <p>3.Разработка и проведение родительских собраний и др.</p>
<p>3.Обобщающий. Анализ результатов.</p>	<p>1.Диагностика и анализ результатов наставничества, соотношение их с поставленными целью и задачами.</p> <p>2.Обобщение опыта проделанной работы.</p> <p>3.Распространение опыта работы на различных уровнях.</p>	<p>1.Нетрадиционные формы уроков.</p> <p>2.Разработка и презентация моделей уроков.</p> <p>3.Участие наставников и наставляемых в семинарах, конкурсах, фестивалях.</p> <p>4.Создание портфолио достижений молодого специалиста.</p>

**Примерная программа  
работы наставника с молодым педагогом  
Этап 1 (первый год)**

**Адаптация молодого специалиста.**

**Цель этапа** - ознакомить молодого специалиста с деятельностью ГБОУ СОШ с.Александровка и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение молодого специалиста (МС) в образовательный процесс.

<b>№ п/п</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Деятельность наставника</b>	<b>Результат работы</b>
1.	Выявление профессиональных проблем МС.	Подбор/разработка диагностических материалов, методик. Осуществление диагностических процедур (анкетирование)	Индивидуальный образовательный маршрут .
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Помощь в оформлении документации, организация работы молодого специалиста. Правила оформления классного журнала, дневников учащихся.	Деятельность по изучению «Закона об образовании в РФ» Составление рабочей программы. Обучение правилам заполнения журнала, электронного журнала.	Компетентность в заполнении школьной документации.
3.	Ознакомление с Профстандартом педагога	Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога	Наличие программы индивидуального профессионального развития
4.	Поурочный план. Примерное содержание разделов поурочного плана.	Помощь в планировании каждого этапа урока. Разработка инструментария для самостоятельного проектирования урока.	Компетентность МС в проектировании и анализе урока.
5.	Современный урок. Типы уроков. Советы молодому учителю при подготовке к современному уроку (алгоритм действий).	Помощь в планировании современного урока.	Компетентность МС в проектировании современного урока
6.	Как провести самоанализ урока?	Помощь в проведении анализа урока.	Предоставление самоанализов уроков, которые посетил у наставника.
7.	Освоение современных образовательных технологий.	Помощь в проектировании урока с использованием конкретных технологий обучения.	Умение использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения.

8.	Формирование позитивного имиджа педагога.	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, культуры.	Умение культурно общаться с педагогами, родителями, обучающимися.
9.	Мониторинг Профессионального роста .	Осуществление мониторинга	Коррекция индивидуального образовательного маршрута .
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	

## Этап 2 (первый-второй год)

### Профессиональное развитие молодого специалиста

**Цель этапа** – проанализировать компетенцию молодого педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого педагога.

<i>№ п/п</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Деятельность наставника</i>	<i>Результат работы</i>
1.	Моделирование внеклассной работы класса по Формированию рабочей программы воспитания.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования внеклассной работы в классе (проектирование целей; особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.) Консультации по созданию рабочей программы Подборка методических рекомендаций для работы с родителями (тесты, памятки и др.)	Самостоятельное оформление МС школьной документации.  Наличие рабочей программы воспитания.
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Компетентность в изменениях в рабочих программах и других документах.
3.	Выбор методической темы.	Оказание методической помощи наставником.	Выбор метод. темы, освоение технологии работы над выбранной темы.
4.	Организация продуктивной деятельности.	Помощь в разработке КИМов и др.	Методические разработки, участие в конкурсах.
5.	Проектирование уроков в контексте требований ФГОС.	Посещение уроков. Анализ и самоанализ уроков.	Компетентность в проектировании современного урока

6.	Введение в процесса аттестации. Требования к квалификации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка к прохождению Аттестации.
7.	Определение технического задания	Разработка технического задания МС (с учетом результатов мониторинга ИЛИ на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС
8.	Итоги реализации Программы наставничества.	Подготовка отчета наставника и МС	

**Этап 3 (второй-третий год)**  
**Развитие потенциала молодого специалиста**

**Цель этапа** – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста.

<i>№ п/п</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Деятельность наставника</i>	<i>Результат работы</i>
1.	Разработка рабочей программы учителя, программы внеклассной работы классом.	Ведение школьной документации. Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно разработанные рабочие программы по предмету. Компетентность во оформлении школьной документации.
2.	Организация внеурочной деятельности в очной и дистанционной форме .	Организация и проведение практикума по разработке программы внеурочной деятельности.	Наличие программы внеурочной деятельности МС

3.	Организация продуктивной деятельности.	Помощь в разработке КИМов, выступлений на МО, семинарах и др.	Методические разработки, Выступления на МО, семинарах, участие в конкурсах.
4.	Проектирование уроков в контекст требований ФГОС.	Посещение уроков. Анализ и самоанализ уроков.	Компетентность МС в проектировании современного урока
5.	Аттестация	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация МС на первую квалификационную категорию
6.	Мониторинг профессионального роста МС	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
7.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника и МС	

### **Мониторинг и оценка результатов реализации Программы многофункционального наставничества.**

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

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;
- наставляемого(группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- оформление результатов.

**Этап 1.** Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы многофункционального наставничества. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар «наставник-наставляемый».

Тестирование и анкетирование молодых специалистов и наставников

**Этап 2.** Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 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».

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT - анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем пяти формам наставничества и является уникальной для каждой формы.

SWOT-анализ рекомендуется проводить куратору программы.

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

- Мотивирующими наставника факторами выступают:
- - поддержка системы наставничества на общественном, муниципальном, региональном и государственном уровнях;
- - создание среды, в которой наставничество будет восприниматься как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.
- Популяризация роли наставника осуществляется через организацию и проведение:
  - - фестивалей, форумов, конференций наставников на муниципальном, региональном уровнях;
  - - конкурса «Наставник в системе образования Самарской области» на муниципальном и региональном уровнях;
- поддержку системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики на сайте ГБОУ СОШ с.Александровка
- Общественное признание позволит наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, округа, региона в целом,
- повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.
- Нематериальные (моральные) формы поощрений наставников могут включать в себя:
  - - поощрение наставников по результатам участия в ежегодном конкурсе (премии) на лучшего наставника муниципалитета (региона);
  - - наставник, признанный лучшим, может быть награжден (удостоен): почетной грамотой, благодарностью;
  - - благодарственные письма;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации; образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);
- Создание системы нематериальной мотивации в виде иерархии наставников может повысить лояльность участников и являться дополнительной мотивацией как формат общественного признания и поощрения.
- Групповые рейтинги команд (наставник и наставляемый или наставник и группа наставляемых) В целях поощрения наставника за осуществление наставничества работодатель вправе предусмотреть:
  - объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации.
  - представление к государственным и ведомственным наградам;
  - помещение фотографии наставника на доску почета организации;

- внесение предложения о включении в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности;
- внесение предложения о назначении на вышестоящую должность;
- материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами организации).

## Индивидуальный план работы наставника

<b>Общие сведения о наставнике</b>		
1.	ФИО наставника	
2.	Организация	
3.	Должность	
4.	Стаж	
5.	Квалификационная категория	
6.	Награды, звания	
7.	Форма наставничества	
8.	Сроки наставничества	
<b>Общие сведения о стажёре</b>		
1.	ФИО стажёра	
2.	Организация	
3.	Должность	
4.	Стаж	
5.	Квалификационная категория	
6.	Награды, звания	
7.	Профессиональные дефициты	
8.	Профессиональные затруднения	
<b>Цели и задачи наставничества</b>		
1.	Цель наставничества	
2.	Задачи наставничества	
3.	Ожидаемые (планируемые) результаты	
<b>Пути и способы достижения цели и результатов наставничества</b>		
4.	Основные формы и способы (меры) по достижению целей и задач	
5.	Методические материалы, необходимые для достижения целей и задач	
6.	Формы демонстрации достижения результатов	

**Возможные способы и формы работы:**

Диагностика, проектирование, конструирование, моделирование, педагогический анализ, педагогическое наблюдение, разработка и описание,

открытые мероприятия, обучающие семинары, КПК, изучение, ознакомление,

**Возможные методические материалы:**

Инструкция, памятка, разработка, сценарий, пособие, рекомендации, материалы.

**Возможные формы демонстрации достижения результата:**

Экспертное заключение, рецензия, карта-оценки, чек-лист, анкеты, опросники, тесты, мастер-класс, открытое мероприятие (урок, занятие и т.д.), удостоверения, сертификаты, дипломы, грамоты,

**Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого .**

Направление деятельности	Мероприятие	Сроки	Участники	Результат	Форма контроля	Отметка о выполнении

Приложение 2

**Журнал наставника**

(примерная форма)

Ф. И. О. наставника \_\_\_\_\_

Ф. И. О. наставляемого \_\_\_\_\_

Форма наставничества \_\_\_\_\_

Направление \_\_\_\_\_

Дата встречи	Формат (очно/дистанционно) Форма встречи (индивидуальная/ групповая; диалог/обсуждение, практическая работа)	Цель (тема встречи)	Содержание	Результат	Подпись

## Анкета «Изучение затруднений в работе молодого педагога»

Учитель \_\_\_\_\_

№	Вид деятельности	Самооценка «+» или «-»
<b>1. Анализ педагогической деятельности</b>		
1.	Умение проводить самоанализ урока/занятия	
2.	Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия	
3.	Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности учащихся/воспитанников	
<b>2. Планирование</b>		
1.	Тематическое	
2.	Поурочное	
3.	Воспитательной работы	
4.	Занятия внеурочной деятельности	
5.	Работы с родителями	
<b>3. Организация</b>		
1.	Личного труда	
2.	Учебно-познавательной деятельности учащихся/воспитанников	
3.	Внеурочной воспитательной работы	
<b>4. Контроль и коррекция</b>		
1.	Самоконтроль и коррекция	
2.	Контроль уровня воспитанности	
3.	Коррекция знаний учащихся/воспитанников	
<b>5. Владение технологией современного урока/занятия</b>		
1.	Постановка цели урока/занятия	
2.	Выбор типа урока/занятия	
3.	Отбор главного, существенного в содержании учебного материала	
4.	Отбор методов и форм организации познавательной деятельности учащихся/воспитанников	
5.	Способы дифференциации обучения	
<b>6. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация)</b>		

**Критерии оценивания педагогической деятельности молодого специалиста  
учителем-наставником**

№п/п	Показатели	Владеет в достаточной степени	Скорее владеет	Затрудняется ответить	Не владеет
<b>1. Теоретическая готовность к практике преподавания</b>					
1.	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2.	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3.	Свободное владение материалом урока				
<b>2. Методическая готовность к практике преподавания</b>					
1.	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2.	Умение вызвать интерес у учащихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3.	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися(опрос)				
4.	Умение объективно оценивать ответ учащегося				
5.	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6.	Умение использовать технологии активного обучения				
7.	Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего урока				
8.	Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке				
9.	Умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания				
<b>3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности</b>					
1.	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2.	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3.	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4.	Наличие чувства уверенности в себе				

**Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «ученик – ученик»/**

**Анкета наставляемого.**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

### Инструкция

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

3. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

### Анкета наставника.

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

14. Насколько важна польза обучения Наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

**Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Учитель– учитель». Анкета наставляемого**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

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

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

**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	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
<b>Раздел 2. Направления развития ученика</b>					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения т.д.)/...		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию,		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке,		

	выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, интеллектуальной, проектной, общественной и др.) деятельности.		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта.		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ... место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...		
2.7.	Выступить с докладом об ученическом проекте на ...		Доклад представлен на муниципальной конференции «...»		
2.8.	Изучить основы финансовой грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие.		Проведен квест по формированию финансовой грамотности (указать тему)		
2.9.	Совместно с наставником принять участие в мероприятиях школы.		Принято участие в фестивале, в конкурсе получен статус лауреата.		
2.10.	Изучить основы предпринимательской деятельности, определить возможности молодежного предпринимательства.		Сформировано понимание специфики предпринимательской деятельности в молодежной среде и определены ее возможности		
2.11.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе/студенческой группе		
2.12.	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.		

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

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

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

### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель:** «опытный учитель-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	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		сформулирован перечень тем консультаций с наставником.		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
<b>Раздел 2. Вхождение в должность</b>					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области ..., изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог др.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены  направление 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		

2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности При выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс.		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа Планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
<b>Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника</b>					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся ( <i>указать возрастную группу</i> )		Изучены психологические особенности в 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 фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН ...		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) родительских собраний, мероприятия с родителями ( <i>перечислить</i> )		

3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; метод рекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по предмету.		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль Педагога.		
3.8.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.9	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
3.10	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.11	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед.деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.12	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		

Подпись наставника \_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

