

**ПРИНЯТА**  
Педагогическим Советом  
МАОУ СОШ №4 Протоколот

---

**СУЧЕТОММНЕНИЯ**  
Советаучащихся  
МАОУСОШ№4

**СУЧЕТОММНЕНИЯ**  
Управляющего Совета  
МАОУСОШ№4  
Протоколот \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**УТВЕРЖДЕНА**  
приказомдиректора  
МАОУСОШ№ 4г.о.Верхний  
Тагил \_\_\_\_\_ от\_\_\_\_\_.2020 №\_\_\_\_\_

**ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
Муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы №4  
муниципального округа Верхний Тагил**

2020-2021гг.

## Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4 городского округа Верхний Тагил (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование", во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. NP-145 о введении в действие целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель). Программа отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

### 1. Общие положения

- 1.1. Программа наставничества образовательного учреждения разработана на основании:
  - Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
  - Национальной образовательной инициативы "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010;
  - Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
  - Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N MP-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 с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися");
  - Уставом образовательного учреждения и определяет порядок организации наставничества в образовательном учреждении.
- 1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группы МАОУ СОШ №4.
- 1.3. Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:
  - «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому; никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;
  - обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обмана любым путем;
  - индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной,

творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

- легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ; равенства предполагает реализацию программы в обществе, где признаются правовая культура, национальные, религиозные и другие особенности;
- аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной деятельности и планируемый период форм наставничества являются: «ученик—ученик», «учитель—учитель».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей в образовательной, социокультурной, сферах;
- рост числа обучающихся, успешно освоивших проектную и учебно-исследовательскую деятельность;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- рост числа обучающихся, успешно реализующихся в творческом, военно-патриотическом, лидерском, спортивном направлениях;
- формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации при переходе на новый уровень обучения: психологических, организационных и социальных;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья;
- позитивноехождение молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;
- улучшение психологического климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического кол

лектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства.

1.5 Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности образовательного учреждения предусматривает, независимо от формы наставничества, три главных роли:

- 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;
- наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- куратор – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

- формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков-будущих участников программы;
- формирование базы наставников.

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).

Куратор назначается решением директора школы, планирующей реализовать целевую модель наставничества.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль проведения всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных лиц, причастных к программе.

Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, студенты, представители общественности, выпускники образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической подготовки и прохождения ими обучения.

## **2. Цель и задачи программы**

Цель программы - максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Задачи модели «Ученик-ученик»:

- 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;

- обеспечение разносторонней поддержки и сопровождения обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям средствами реализации проектов:

- «Успевающий-неуспевающий»

- «Лидер-пассивный»

- «Равный-равному»

Задачи модели «учитель-учитель»:

- Обеспечение успешного закрепления на месте работы/в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня компетенций.

- создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач, для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров средствами реализации проектов:

- «Опытный учитель-молодой специалист»

- «Лидер педсообщества-педагог, испытывающий профессиональные проблемы»

- Педагог-новатор – консервативный педагог»

- «Опытный предметник – неопытный предметник»

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 обстановке 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 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, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее 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.

**Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и изображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в

частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

#### **Буллинг-**

проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательство в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

#### **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.

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

#### **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.

### **3. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в МАОУ СОШ №4**

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Ученик-ученик	<ul style="list-style-type: none"><li>— «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</li><li>— «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</li><li>— «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.</li></ul>
Учитель-учитель (педагог-педагог)	<ul style="list-style-type: none"><li>— «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</li><li>— «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;</li><li>— «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</li><li>— «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и</li></ul>

#### 4. Организация деятельности по внедрению Целевой модели

- 4.1 Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре»(внутри образовательного учреждения)и«внешнемконтуре»(партнеры).
- 4.2 Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение).Формированиебазосуществляетсякураторомвовзаимодействииисклассным ируководителями,родителями(законнымипредставителяминесовершеннолетних)обуча ющихся,педагогамииинымипедагогическимиработниками,располагающимиинформаци ейопотребностяхпедагоговобучающихсякакпотенциальныхучастниковПрограммы.
- 4.3 Персонифицированныеданныеизбазынаставляемыххранятсявобразовательномучрежде нии.ПередачевЦРНподлежатнеперсонифицированныеданные,позволяющиеоценитьдин амикуобразовательного процесса.
- 4.4 ЭтапыреализацииПрограммы.

План внедрения целевой модели наставничества в МАОУ СОШ №4 в 2021/22 учебном году

Мероприятия	сроки	Ответственный	Ожидаемый результат	Норматив ный документ
Информирование педагогического сообщества школы о реализации целевой модели наставничества в 2021-22 уч.году	Сентябрь	Кокорина Н.Г., куратор проекта		План внедрения Программ ы наставнич ества в 2021-22 уч.году
Анализ существующих ресурсов для внедрения целевой модели наставничества	Сентябрь	Нехай Е.А., директор школы	Выявление рисков по реализации Программы наставничества	Карта рисков и пути их преодолен ия
Определение возможных источников привлечения недостающих ресурсов для реализации целевой модели наставничества	В течение года	Нехай Е.А.,директор школы	Реализация Программы реализации наставничества в МАОУ СОШ №4	Программ а реализаци и программ ы наставнич ества в МАОУ СОШ №4
Формирование базы наставляемых Мониторинг запросов потенциальных наставляемых(анкетирование , опросы)Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	Сентябрь - октябрь	Кокорина Н.Г., куратор проекта	сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.	Персониф ицированн ый учет наставляе мых
Определение круга проблем, которые можно решить через систему наставничества	Сентябрь	Рабочая группа	Составление реестра наиболее частых проблем	Реестр проблем

Формирование базы наставников	Сентябрь - октябрь	Кокорина Н.Г., куратор проекта	формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.	Утвержденная база наставников
Информирование и привлечение к деятельности заинтересованных педагогов, обучающихся, родителей	До 30.10.2021	Рабочая группа	Личные встречи в формате круглого стола	Для педагогов: внесение изменений в лист стимулирования Создана база наставников из числа активных педагогов
Работа по созданию сообщества благодарных выпускников	В течение года	Рабочая группа		● база выпускников
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	В течение года	Рабочая группа	Личные встречи в формате круглого стола	Для педагогов: внесение изменений в лист стимулирования Создана база наставников из числа активных педагогов
Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Внесение дополнений в базу наставляемых	В течение года	Кокорина Н.Г., куратор проекта	формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.	Утвержденная база наставников
Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	В течение года	Кокорина Н.Г., куратор проекта	Анкета	Нормативные документы для обучения наставников
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	В течение года	Кокорина Н.Г., куратор проекта	Анкета	Нормативные документы для обучения наставников
Обучение наставников	В течение года	Кокорина Н.Г., куратор проекта Нехай Е.А., директор школы	Получение сертификата,	



Формирование наставнических пар/групп	Сентябрь-октябрь, далее по запросу	Кокорина Н.Г., куратор проекта	сформированные наставнические пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы	Приказ по утверждению пар, групп наставничества
Проведение Встреч наставников и наставляемых	В течение года	Кокорина Н.Г., куратор проекта Нехай Е.А., директор школы		-
Организация хода наставнической программы	В течение года	Кокорина Н.Г., куратор проекта	стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель наставнической программы для конкретной наставнической пары/группы.	
<b>Мероприятия</b>				
Неделя наставника	20-25.09			
Учитель-учитель		Кокорина Н.Г., куратор проекта	Открытые уроки наставляемых для молодых специалистов	Анализ урока
Встреча-знакомство		Кокорина Н.Г., куратор проекта	Готовность к дальнейшему взаимодействию	
Встреча- планирование		Кокорина Н.Г., куратор проекта	Определение ключевых договоренностей	
День наставника	22.10	Кокорина Н.Г., куратор проекта	Презентация педагогического опыта молодым специалистам, открытые уроки наставников	Анализ урока, презентация книги «Я эффективный учитель» и гайдом приемов для практической работы
Форум молодых педагогов	Март-апрель	Кокорина Н.Г., куратор проекта	Обмен опытом, обсуждение проблем молодого педагога	
Ученик-ученик				
Встреча-знакомство		Наставник	Готовность к дальнейшему взаимодействию	
Встреча- планирование		Наставник	Определение ключевых договоренностей	
Комплекс последовательных встреч	В течение года	Наставник	Работа по проблеме	
Итоговая встреча	30.04.2022	Наставник	Рефлексия,	

	года		определение получившегося и неполучившегося	
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	30.04.2022 года	Наставник	Рефлексия, определение получившегося и неполучившегося	
Подведение итогов взаимодействия пар/групп, анализ	Май 2022 года	Кокорина Н.Г., куратор проекта, Нехай Е.А., директор школы	достигнуты цели наставнической программы, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников.	Создание базы лучших практик наставник ов МАОУ СОШ №4, Приказ о проведени и итогового мероприят ия проекта
Подведение итогов программы МАОУ СОШ №4	19.05	Кокорина Н.Г., куратор проекта	Популяризация опыта	Благодарн ости участника м проекта
Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, закрывающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	До 25.05	Кокорина Н.Г., куратор проекта		

## 5. Реализация целевой модели наставничества

5.1 На этапе подготовки условий для запуска Программы наставничества предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения школы.

№ п/п	Мероприятие	Сроки исполнени я	Ответственные
1	Информирование педагогического коллектива. Проведение педагогического совета	Ноябрь 2020	Заместители директора по МР, УР
2	Информирование ученического коллектива. Пр оведение ученической конференции.	Ноябрь 2020	Заместители директора по ВР, УР
3	Информирование родительской общественности. Проведение родительского собрания, индивидуальных встречи консультаций.	Ноябрь- декабрь 2020	Заместители директора по МР, УР
4	Размещение информации на сайте образовательного учреждения.	Декабрь 2020	Заместитель директора по информатизации, замес титель директора по МР

5	Проведение индивидуальных бесед, консультации по вопросам реализации Программы наставничества с педагогами и учащимися.	Декабрь 2020	Заместители директора по ВР, УР, МР
---	---	--------------	-------------------------------------

Для информационно-просветительского сопровождения проекта на официальном сайте МАОУ СОШ №4 [https://4vt.uralschool.ru/?section\\_id=106](https://4vt.uralschool.ru/?section_id=106) создана рубрика «Программа наставничества».

5.2 Исходя из образовательных потребностей школы, определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

**«ученик–ученик»**

**«учитель–учитель»**

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задачи проблем с использованием единой методологии наставничества, и ключевых запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника и образовательного учреждения.

**Форма наставничества «ученик–ученик»**

Форма наставничества «ученик–ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательного учреждения, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

**Цели задачи**

Целями такой формы наставничества являются:

- оказание помощи в адаптации к новым условиям обучения на уровне основного общего образования обучающимся 5 класса учащимися 10 класса;
- поддержка обучающихся, выпускников основного общего образования (9 классов), учащимися 10 классов при подготовке к представлению и защите итогового проекта.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательного учреждения, помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков метакомпетенций, формирование устойчивого школьного сообщества.

**Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненно положительное влияние на эмоциональный фон коллектива, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

**Описание направлений наставничества в форме "ученик-ученик"**

**Портреты участников Наставник.**

Активный обучающийся среднего общего образования, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Участники Российского движения школьников, учащиеся активной

гражданской позицией.

### **Наставляемый.**

Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке и ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. Возможные варианты программы Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» («студент – студент») могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

### **Схема реализации формы наставничества «ученик – ученик»**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программы наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученическая конференция.
Отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы адаптации в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи, 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.
Поощрение наставников	Поощрение на ученической конференции

### **Форма наставничества «учитель – учитель»**

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельный педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к смысловому включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать формированию индивидуального стиля деятельности.

Форма предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до

Злет)илиновогоспециалиста(присменеместаработы)сопытнымирасполагающимиресурсаминавыкамиспециалистом-педагогом,оказывающимпервому разностороннююподдержку.

### **Целизадачи**

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работыиливдолжностипедагогамолодогоспециалиста,повышениеегопрофессиональногопотенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы,позволяющейреализовывать актуальныепедагогическиезадачинавысоком уровне.

Средиосновныхзадачвзаимодействиянаставникаснаставляемым:

- способствоватьформированиюпотребностизаниматьсяанализомрезультатовсвоейпрофессиональнойдеятельности;
- развиватьинтерескметодикепостроенияиорганизацирезультативногоучебногопроцесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передовогопедагогическогоопытасвоей деятельности;
- прививатьмолодомуспециалистуинтерескпедагогическойдеятельностивцеляхегозакреплениявобразовательной организации;
- ускоритьпроцесспрофессиональногостановленияучителя;
- сформироватьэффективныемеханизмывзаимодействиянаставникаиначающегопедагога;
- обеспечитьнаиболеекомфортнуюадаптациюмолодыхспециалистоввколлективе,впроцессаадаптацииподдерживатьпедагогаэмоционально,укреплятьверупедагогавсебя;
- использоватьэффективные формы повышения профессиональной компетентностиипрофессиональногомастерствамолодыхспециалистов,обеспечитьинформационноепространстводлясамостоятельногоовладенияпрофессиональнымизнаниямиинавыками;
- дифференцированноицеленаправленнопланироватьметодическуюработунаосновевыявленных потенциальныхвозможностейначинающегоучителя;
- повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений,достижений;
- отслеживатьдинамикуразвитияпрофессиональнойдеятельностикаждогопедагога;
- повышатьпродуктивностьработыпедагогаирезультативностьобразовательнойдеятельности;
- способствовать планированиюкарьерымолодых специалистов, мотивации к повышениюквалификационногоуровня;
- приобщатьмолодыхспециалистовккорпоративнойкультуреобразовательнойорганизации,способствовать объединениюнаосновешкольныхтрадиций.

### **Ожидаемые результатыдлямолодогоспециалиста:**

- активизацияпрактических,индивидуальных,самостоятельныхнавыковпреподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогикиипсихологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций,методическихразработок, дидактическихматериалов);
- участиемолодыхучителейвпрофессиональныхконкурсах,фестивалях;
- наличиепортфолиоукаждогомолодого педагога;
- успешноепрохождениепроцедурыаттестации.

### **длянаставника:**

- эффективныйспособсамореализации;
- повышениеквалификации;
- достижениеболеевысокогоуровняпрофессиональнойкомпетенции.

Результатомправильнойорганизацииработынаставниковбудетвысокийуровеньвключенностимолодыхспециалистоввпедагогическуюработу,культурнуюжизньобразовательнойорганизациии,усилениеуверенностивсобственныхсилахиразвитиеличного,творческогоипедагогическогопотенциала.Этоокажетположительноевлияниенауровеньобразовательнойподготовкиипсихологическийклимат вшколе.

Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода

профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимулы ресурс для комфортного становления и развития внутри образовательного учреждения.

### **Портреты участников**

#### **Наставник.**

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

#### **Наставляемый.**

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление об традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Учитывая результаты диагностики, основной вариант взаимодействия:

- **«опытный учитель – молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникативных) и закрепления на месте работы.

**Схема реализации формы наставничества «учитель – учитель»**

<b>Этапы реализации</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программы наставничества «Учитель – учитель»	Педагогический совет.
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Проводится обязательно в течение года не менее 2-х раз
Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	Встречи, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Реализация программы (прилагается) Проведение мастер-классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества «Учитель – учитель».	Анализ эффективности реализации программы.
Поощрение наставников	Поощрение на педагогическом совете школы.

## **6. Мониторинг эффективности реализации Программы**

6.1 Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
  - 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.
- 4.1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отслеживать важные показатели качественного изменения образовательного учреждения, динамику его показателей социального благополучия, профессионального развития педагогического коллектива в практической и научной сферах.

### **Цели:**

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательного учреждения и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

### **Задачи:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, личности наставника;
- контроль процесса 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 будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

6.2 Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характерасферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива.

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. Все независимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

### Цели:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый;
- оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- анализ коррективов сформированных стратегий образования тандемов.

### Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение коррективов в соответствии с результатами.
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

## 7. 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;
- проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара»;
- награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

### *Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в МАОУ СОШ №4*

Этап	сроки	Ответственный	Ожидаемый результат	Нормативный документ
1. Подготовка условий для	Октябрь 2020 года	Кокорина Н.Г.,	дорожная	Приказ о внедрении



запуска проекта (целевой модели наставничества)		куратор проекта	карта реализации наставничества , в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы	модели наставничества, Дорожная карта
Мероприятия 1 этапа				
Информирование педагогического сообщества школы о целевой модели наставничества	До 15.10.2020 года	Кокорина Н.Г., куратор проекта	Определение рабочей группы по внедрению проекта наставничества в МАОУ СОШ №4	Положение о рабочей группе по внедрению целевой модели наставничества Положение о наставничестве
Определение цели и задач наставничества в МАОУ СОШ №4	До 20.10.2020	Кокорина Н.Г., куратор проекта	Создание Программы реализации наставничества в МАОУ СОШ №4	Программа реализации программы наставничества в МАОУ СОШ №4
Выбор формы наставничества	До 20.10.2020	Кокорина Н.Г., куратор проекта	Создание Программы реализации наставничества в МАОУ СОШ №4	Программа реализации программы наставничества в МАОУ СОШ №4
Определение социальных партнеров реализации целевой модели наставничества	До 20.10.2020	Кокорина Н.Г., куратор проекта	Создание Программы реализации наставничества в МАОУ СОШ №4	Программа реализации программы наставничества в МАОУ СОШ №4
Анализ существующих ресурсов для внедрения целевой модели наставничества	До 20.10.2020	Нехай Е.А., директор школы	Выявление рисков по реализации Программы наставничества	Карта рисков и пути их преодоления
Определение возможных источников привлечения недостающих ресурсов для реализации целевой модели наставничества	До 20.10.2020	Нехай Е.А., директор школы	Создание Программы реализации наставничества в МАОУ СОШ №4	Программа реализации программы наставничества в МАОУ СОШ №4
2.Формирование базы наставляемых	Ноябрь 2020 года	Кокорина Н.Г., куратор проекта	сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.	Персонифицированный учет наставляемых
Мероприятия 2 этапа				
Определение круга проблем,	До 10.11.2020	Рабочая группа	Составление	Реестр проблем

которые можно решить через систему наставничества			реестра наиболее частых проблем	
Определение специалистов, которых необходимо привлечь из вне	До 10.11.2020	Рабочая группа	Обращение к специалистам	-
Мониторинг запросов потенциальных наставляемых(анкетирование , опросы)Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы	До 30.11.2020	Рабочая группа	Получение данных	Мониторинговые данные
3. Формирование базы наставников	Декабрь 2020	Кокорина Н.Г., куратор проекта	формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества , так и в будущем.	Утвержденная база наставников
Мероприятия 3 этапа				
Работа с внешним контуром ( информирование, обращение к предпринимателям, предприятиям)	До 15.12.2020	Рабочая группа	Составление писем для потенциальных наставников, личные встречи	Сформирована база  ● база наставников от предприятий:
Работа в внутреннем контуром( информирование и привлечение к деятельности заинтересованных педагогов, обучающихся , родителей)	До 30.12.2020	Рабочая группа	Личные встречи в формате круглого стола	Для педагогов: внесение изменение в лист стимулирования Создана база наставников из числа активных педагогов
Работа по созданию сообщества благодарных выпускников	До 30.12.2020	Рабочая группа		● база выпускников
Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников	До 30.12.2020	Рабочая группа	Личные встречи в формате круглого стола	Для педагогов: внесение изменение в лист стимулирования Создана база наставников из числа активных педагогов
Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых				
4. Отбор и обучение наставников	Январь-февраль 2021	Кокорина Н.Г., куратор проекта	сформированная база готовых к работе	База наставников

			наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых МАОУ СОШ №4	
Мероприятия 4 этапа				
Разработка анкеты наставника Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	До 10.01.2021 года	Кокорина Н.Г., куратор проекта	Анкета	Нормативные документа для обучения наставников
Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	До 10.01.2021 года	Кокорина Н.Г., куратор проекта	Анкета	Нормативные документа для обучения наставников
Разработка программы обучения наставника внутренними ресурсами организации	До 10.01.2020 года	Кокорина Н.Г., куратор проекта	Программа обучения	
Обучение наставников	До 15.02.2020 года	Кокорина Н.Г., куратор проекта Нехай Е.А., директор школы	Получение сертификата,	
5. Формирование наставнических пар/групп	февраль	Кокорина Н.Г., куратор проекта	сформированн ые наставнически е пары / группы, готовые продолжить работу в рамках программы	Приказ по утверждению пар, групп наставничества
Проведение Встреч наставников и наставляемых	До 28.02.2020 года	Кокорина Н.Г., куратор проекта Нехай Е.А., директор школы		-
Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи	До 28.02.2020 года	Кокорина Н.Г., куратор проекта Нехай Е.А., директор школы		
Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары	До 28.02.2020 года	Кокорина Н.Г., куратор проекта Нехай Е.А., директор школы		
Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп	До 28.02.2020 года	Кокорина Н.Г., куратор проекта		

распоряжением руководителя образовательной организации		Нехай Е.А., директор школы		
6. Организация хода наставнической программы	Март-апрель	Наставники	стабильные наставнически е отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель наставническо й программы для конкретной наставническо й пары/группы.	
Мероприятия 6 этапа				
Встреча-знакомство	17.02.2021 года	Наставник	Готовность к дальнейшему взаимодействию	
Пробная рабочая встреча	24.02.2021 года	Наставник	Понимание полезности друг другу	
Встреча- планирование	03.03.2021 года	Наставник	Определение ключевых договоренностей	
Комплекс последовательных встреч	09.03.017.04.2021 года	Наставник	Работа по проблеме	
Итоговая встреча	30.04.2021 года	Наставник	Рефлексия, определение получившегося и не получившегося	
Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	30.04.2021 года	Наставник	Рефлексия, определение получившегося и не получившегося	
7. Завершение программы наставничества	Май 2021 года	Кокорина Н.Г., куратор проекта, Нехай Е.А., директор школы	достигнуты цели наставническо й программы, собраны лучшие наставнически е практики, внимание общественност и привлечено к деятельности образовательн ых организаций, запущен процесс пополнения базы наставников.	Создание базы лучших практик наставников МАОУ СОШ №4, Приказ о проведении итогового мероприятия проекта

Мероприятия 7 этапа				
Подведение итогов взаимодействия пар/групп	10.05-12.05.2021 года	Наставники и наставляемые	Понимание необходимости продолжения взаимодействия	
Подведение итогов программы МАОУ СОШ №4	19.05.2021 года	Кокорина Н.Г., куратор проекта	Популяризация опыта	Благодарности участникам проекта
Публичное подведение итогов и популяризация лучших практик	До 25.05.2021 года	Кокорина Н.Г., куратор проекта	Статья в СМИ	
Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	До 25.05.2021 года	Кокорина Н.Г., куратор проекта		
Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	До 25.05.2021 года	Кокорина Н.Г., куратор проекта		

#### Целевые показатели 2021-22 уч.год.

№ п/п	Наименование показателя	2021-22 год	Количество
1	Доля детей в возрасте от 11 до 18 лет от общего количества детей, обучающихся в МАОУ СОШ №4, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, %	25%	100
2	Для детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет от общего количества детей, обучающихся в МАОУ СОШ №4, вошедших в наставнические программы в роли наставника, %	15%	24
3	Доля учителей – молодых специалистов, работающих в муниципальных общеобразовательных организациях городского округа Верхний Тагил, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, %	100%	6
4	Доля предприятий/организаций от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в городском округе Верхний Тагил, вошедших в программы наставничества, представивших своих наставников, %	2%	1
6	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся в общеобразовательных организациях городского округа Верхний Тагил, охваченных наставническими программами, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, %	10%	10

#### Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в МАОУ СОШ №4

№	Наименование показателя		балл
1	соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется	Соответствует /не соответствует	1/0
2	оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах	Соответствует /не соответствует	1/0
3	соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	Соответствует /не соответствует	1/0
4	наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности	Соответствует /не соответствует	1/0
5	логичность деятельности наставника, понимание им ситуации	Соответствует	1/0

	наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	<i>/не соответствует</i>	
<b>6</b>	положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы	<b><i>Положительная /статичная/ отрицательная</i></b>	<b><i>2/1/0</i></b>
<b>7</b>	степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	<b><i>Удовлетворены полностью/ Удовлетворены частично/ Не удовлетворены</i></b>	<b><i>2/1/0</i></b>
<b>8</b>	уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	<b><i>Высокий/низкий</i></b>	<b><i>1/0</i></b>
<b>9</b>	заинтересованность и включенность родителей или лиц их замещающих	<b><i>Высокая/низкая</i></b>	<b><i>1/0</i></b>
<b>10</b>	уровень удовлетворенности родителей или лиц их замещающих наставнической деятельностью и успехами их ребенка	<b><i>Высокая/низкая</i></b>	<b><i>1/0</i></b>
<b>11</b>	улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых	<b><i>Положительная /статичная/ отрицательная</i></b>	<b><i>2/1/0</i></b>
<b>12</b>	нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности	<b><i>Положительная /статичная/ отрицательная</i></b>	<b><i>2/1/0</i></b>
<b>13</b>	повышение уровня самооценки наставляемого; - повышение уровня позитивного отношения к учебе	<b><i>Положительная /статичная/ отрицательная</i></b>	<b><i>2/1/0</i></b>
<b>14</b>	активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	<b><i>Положительная /статичная/ отрицательная</i></b>	<b><i>2/1/0</i></b>
<b>15</b>	повышение уровня осведомленности о различных профессиях, выбор направления профессиональной деятельности	<b><i>Положительная /статичная/ отрицательная</i></b>	<b><i>2/1/0</i></b>
<b>16</b>	степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция	<b><i>Положительная /статичная/ отрицательная</i></b>	<b><i>2/1/0</i></b>
			<b><i>24 балла</i></b>

#### Интерпретация результата

- 0-11 баллов-целевая модель неэффективна, необходимо внести существенные изменения;
- 12-18 баллов-целевая модель работает, необходимо проанализировать точки западания и откорректировать только их;
- 18-21 балл-целевая модель эффективна
- 21-24 балла-целевую модель можно тиражировать как положительный практический опыт

Приложение 1

# 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	Фактический результат <sup>1</sup>	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,		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития		требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
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, изучены ... (перечень)		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее		

<sup>1</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.

	упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, 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.	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		
2.9.	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 <sup>2</sup>	Фактический результат <sup>3</sup>	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<sup>4</sup></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,		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и		

<sup>2</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>3</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>4</sup> Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

	документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.		сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
<b>Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника<sup>5</sup></b>					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся ( <i>указать возрастную группу</i> ) <sup>6</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, как SMART-целеполагание, ...		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН ...		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями ( <i>перечислить</i> )		
3.5.	Изучить документы и НПА,		Изучено содержание		

<sup>5</sup> Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

<sup>6</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

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

Подпись  
наставника \_\_\_\_\_

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