

Утверждаю
Директор МБОУ «Уньюганская СОШ №1»
_____ А.П.Кнотиков
приказ №213-од от 14.09.2022

**ПРОГРАММА
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

***«Система наставничества как инструмент
развития педагогического коллектива»***

в МБОУ «Уньюганская СОШ №1»

ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА в МБОУ «Уньюганская СОШ №1»

1. Актуальность разработки программы наставничества

Одна из ключевых задач образовательной политики - поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в образовательное учреждение.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, 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.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе. Немаловажной является помощь и педагогам, не первый год работающим в данной образовательной организации, но имеющим профессиональные дефициты.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления и совершенствования молодого педагога, вновь прибывшего учителя, педагога, имеющего профессиональные дефициты, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с педагогами, требующими наставническую помощь на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для МБОУ «Уньюганская СОШ №1», так как ежегодно к работе приступают как молодые специалисты, так и вновь прибывшие педагоги, есть учителя, которым необходима наставническая помощь.

Молодые специалисты до 35 лет	Со стажем менее 3 лет	Со стажем от 3 до 5 лет
7	3	3

2. Пояснительная записка.

Настоящая целевая модель наставничества МБОУ «Уньюганская СОШ №1», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным программам, разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта «Образования»

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и

профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также

создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования, стажа и молодых специалистов школы.

Создание целевой модели наставничества в МБОУ «Уньюганская СОШ №1» позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

В программе используются следующие понятия и термины.

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

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

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

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

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

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

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

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

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

3. Нормативные основы целевой модели наставничества.

Нормативные правовые акты международного уровня:

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1.

- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год).

- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. "О предотвращении преждевременного оставления школы".

Нормативные правовые акты Российской Федерации:

- Конституция Российской Федерации.

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №Р-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».

- Письмо от 21.12.2021 Общероссийского Профсоюза образования № 657 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 о направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях для учета и использования в работе (Приложение на 60 л.).

Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. – Москва: Минпросвещения России – Общероссийский Профсоюз образования, 2021. – 20 с. (Приложение на 40л. «Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников», приложения 1-2 Дорожная карта, Положение).

Нормативные правовые акты регионального уровня:

- Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 25 ноября 2019 года №1533 "Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога-наставника"

- Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 25.03.2022 №10-П-411 "О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры".

- ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ по итогам проведения мониторинга организации работы по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет, в том числе со стажем работы до трех лет, в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

Нормативные правовые акты муниципального уровня:

- Приказ Управления образования и молодежной политики администрации Октябрьского района от 30 марта 2022 года № 263-од «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Октябрьского района».

- Концепция наставничества обучающихся в образовательных организациях Октябрьского района.

- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Нормативные правовые акты МБОУ «Уньюганская СОШ №1»:

- Устав

- Программа развития

- Отчет о результатах самообследования деятельности

- Приказ об утверждении Положения о наставничестве

- Положение о наставничестве
- Приказ о внедрении модели наставничества
- Дорожная карта

4. Цель и задачи целевой модели наставничества МБОУ «Уньюганская СОШ №1»

Программа наставничества направлена на достижение следующей цели:

- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых, вновь прибывших специалистов и педагогов, имеющих профессиональные дефициты.

Задачи:

1. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
2. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
3. Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых.
4. Формирование баз данных Программы наставничества и лучших практик.
5. Обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
6. Сформировать базу данных Программы наставничества и лучших практик.
7. Оценить результаты программы и ее эффективность.

5. Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год.

6. Применяемые формы наставничества и вариации ролевых моделей

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель».

Данная форма предполагает вариации ролевых моделей:



Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного

учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в школе; ускорить процесс профессионального становления учителя; помочь учителю, имеющему

профессиональные дефициты, сформировать школьное учительское сообщество. Применяемые в программе элементы технологий: ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, проектная. Наставляемые будут взаимодействовать с наставниками по ситуации, консультации между ними будут проходить очно или дистанционно, чтобы пройти аттестацию, наставляемые могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно-исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники.

6.СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основные участники программы и их функции

Наставляемые: Молодые специалисты, имеющий малый опыт работы — от 0 до 3 лет; вновь прибывший учитель в образовательную организацию; учитель – конкурсант профессиональных конкурсов; студент педагогических ВУЗов; учитель, испытывающий профессиональные дефициты.

Наставник для наставляемых педагогов: опытные педагоги; педагог – новатор; лидер педагогического сообщества.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две функции или относятся к двум типам наставников:

Наставник-консультант создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного 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.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

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

Кадровая система реализации целевой модели наставничества

В Целевой модели наставничества выделяются следующие главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Координатор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программы наставничества в организации в целом. Организацию всего цикла программы наставничества.
4. Куратор – сотрудник образовательной организации, организует реализацию программы наставничества согласно выбранным формам.

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

- Формирование базы наставляемых:

из числа педагогов:

- молодых специалистов;
- имеющих профессиональные дефициты;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
- участвующими в профессиональных конкурсах.

- Формирование базы наставников из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ветеранов педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы.

Для выявления наставника возможно использование анкеты «Как выявить хорошего наставника?» (Приложение 1.)

Чек-лист организация наставничества в образовательной организации

Порядковый №	Этап	Действия	Ответственный	Отметка о выполнении
1	Подготовительный	Изучена нормативная база. Нормативные документы размещены на сайте школы.		Сентябрь, октябрь 2021
2		Определены формы наставничества с 2020-2021 уч. года выбрана форма наставничества: «учитель-учитель».		
3				

		Выбран куратор программы наставничества, проектная группа.		
4		Рассмотрена целевая модель наставничества на Педагогическом Совете (Приказ «О назначении куратора наставничества в», Приказ «О внедрении целевой модели наставничества», Приказ «Об утверждении плана реализации целевой модели наставничества и начале реализации проекта»)		В начале учебного года, корректировка по мере необходимости
5		Утверждены локальные акты ОО. Рассмотрены результаты внедрения целевой модели наставничества в учебном году. Обсуждены отдельные вопросы хода реализации целевой модели наставничества в учебном году		В начале учебного года, корректировка по мере необходимости
6		Разработано Положение о наставничестве Приказ «Об утверждении плана реализации целевой модели наставничества и начале реализации проекта»		В начале учебного года, корректировка по мере необходимости
7		Разработана программа наставничества и «дорожная карта» Приказ «Об утверждении плана реализации целевой модели наставничества и начале реализации проекта»		Октябрь, далее – ежегодная корректировка на учебный год

8		На сайте ОО в тематическом разделе о наставничестве размещены новости, методические материалы		В начале учебного года, далее – пополнение
9	Диагностический	Формирование базы наставляемых: Проведен уточняющий анализ потребностей наставляемых (карта запросов наставляемых).		Ноябрь
10		Проведен отбор и обучение наставников на текущий год. Наставники заполняют анкету наставника, проходят собеседование Приказ «О назначении наставников в учебном году» Приказ «О внедрении целевой модели наставничества в учебном году». Заполнена база наставников.		Ноябрь
11	Проектировочный	Сформированы наставнические пары / группы		Ноябрь - декабрь
12		Приказ «О формировании наставнический пар В локальных актах ОО		Ноябрь - декабрь
13	Реализационный	Организован ход наставнической программы. Каждая пара проходит через: встречу-знакомства, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу. Наставник и		В течение года Индивидуальные планы, дневники наставничества.

14		наставляемый систематически встречаются и оформляют индивидуальный план, дневник наставничества. Наставник и наставляемый сами определяют количество и периодичность встреч (не реже 1 раз в месяц).		В течение года
15	Рефлексивно-аналитический	Наставнические отношения завершены на уровне пары/группы По завершении наставнических отношений Отражено в индивидуальном плане, дневнике наставничества в качестве завершающего мероприятия.		В конце учебного года
16		Наставнические отношения завершены на уровне ОО		В конце учебного года
17	Результативный	Завершена программа наставничества Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества» Программа мероприятия Благодарности		В конце учебного года

Механизм управления программой

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются: Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 1год.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Оценка результатов программы и ее эффективности

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет заместитель директора по УВР, методист (куратор).

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвященный теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании результативности программы наставничества за истекший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых.

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы
Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
Количество наставляемых, подавших «запрос на помощь наставника» Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого		
Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
Количество наставников из числа педагогов		

7. План реализации мероприятий программы наставничества

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включения молодых (вновь прибывших) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Педагоги – наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Оцениваемые результаты:

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников

- школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
5. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
 6. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
 7. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
 8. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального - состояния;
 9. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в коллективе школы;
 10. Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Технологии и инструментарий проведения мониторинга

Анкетирование

1 этап (до начала работы): анкета наставника, анкета наставляемого

2 этап (по завершении работы): анкета наставника, анкета наставляемого

Конференции

Круглые столы

Наблюдение

Тестирование (оценка полученных знаний)

1 этап (до начала работы)

2 этап (по завершении работы)

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества

(для наставляемого)

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

1.1 насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2 насколько полезным и интересным были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3 насколько полезным и интересным были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4 ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6 насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7 ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1.8 насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9 насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10 насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?
3. Чего Вам не хватило в программе и\или что хотелось бы изменить?
4. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (ДА\ НЕТ)
5. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? (ДА\ НЕТ)

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества

(для наставника)

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

1.1 насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2 насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3 насколько полезным и интересным были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4 насколько полезным и интересным были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5 насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6 насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7 насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8 насколько понравилась работа наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9 насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10 насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?
3. Чего Вам не хватило в программе и\или что хотелось бы изменить?
4. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (ДА\ НЕТ)
5. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? (ДА\ НЕТ)

Область применения формы наставничества «учитель» - «учитель».

Форма наставничества «учитель — учитель» может быть использована как часть реализации в ОО профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации, создание широких педагогических проектов для реализации в ОО: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, подготовка публикации, серия семинаров, разработка методического пособия.

Этапы реализации целевой модели наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре: информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. 	<p>Дорожная карта реализации наставничества. Пакет документов.</p>
<p>Формирование базы наставляемых</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем школы, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	<p>Формированная база наставляемых с картой запросов.</p>

<p>Формирование базы наставников</p>	<p>Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. <p>Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • потребность передать свой опыт. 	<p>Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p>
<p>Отбор и обучение наставников</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заполнены анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование с наставниками 3. Программа обучения.
<p>Организация хода наставнической программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. 2. Работа в каждой паре/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу. 	<p>Мониторинг:</p> <ul style="list-style-type: none"> • с обратной связи от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.
<p>Завершение программы наставничества</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов программы школы. 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 	<ul style="list-style-type: none"> • Собраны лучшие наставнические практики. • Поощрение наставников.

	<p>Занятие «Современный урок и его организация»</p> <p>Практикум: Знакомство с методикой подготовки к конкурсам, олимпиадам по предмету.</p>		
4.	<p>Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.</p> <p>Тренинг: Учуь выстраивать отношения, Анализ педагогической ситуации, Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций.</p>	Декабрь	Педагог – психолог, наставники
5.	<p>Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.</p> <p>Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».</p>	Январь	Педагог – психолог Наставники
6.	<p>Посещение уроков, классных часов, внеурочных занятий у опытных педагогов.</p> <p>Посещение уроков у наставляемых педагогов с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</p> <p>Практикум: «Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе»</p>	Февраль	Наставляемые Наставники
7.	<p>Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё.</p> <p>Анализ педагогических ситуаций.</p> <p>Структура педагогических воздействий.</p> <p>Круглый стол: «Использование инновационных технологий в учебно – воспитательном процессе».</p> <p>Анализ учебно – воспитательной и методической работы наставляемых.</p>	Март	Наставники
8.	<p>Беседа: «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями»</p>	Апрель	Наставники
9.	<p>Подготовка методических рекомендаций в помощь наставляемым педагогам.</p> <p>Посещение и взаимопосещение уроков.</p> <p>Индивидуальные беседы и консультации с наставляемыми педагогами.</p>	В течение года	Наставники
10.	<p>Оказание психологической помощи наставляемым педагогам.</p>	В течение года	Педагог - психолог
11.	<p>Выступление наставляемых педагогов на МО.</p> <p>Анкетирование; Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.</p> <p>Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.</p>	Май	Наставники Куратор Педагог - психолог

Для успешной работы учителя необходимо, в первую очередь, позитивное отношение к самому себе, своей работе, владение способами саморегуляции психического состояния.

Предполагается, что психологическая поддержка школьных педагогов должна стать приоритетной линией в работе школьного психолога. Ее можно рассматривать в качестве фундамента, над которым могут потом вырастать другие компоненты работы. Без такого фундамента все остальные воздействия психолога могут оказаться практически бесполезными, а в некоторых случаях вызвать неприятие и агрессию со стороны учителей.

Цель программы тренингов: гармонизация взаимоотношений в педагогическом коллективе. Сплочение педагогического коллектива, развитие коммуникативных навыков, эмоциональной устойчивости, уверенности в себе, доброжелательного отношения друг к другу.

Задачи:

- Оптимизация общения педагогов: достижение взаимной поддержки, взаимопонимания, доверия, доброжелательности.
- Создание комфортной атмосферы для развития способностей педагогов.
- Формирование у педагогов потребности в дальнейшем саморазвитии.

Общая продолжительность тренинга составляет 10 занятий (20 часов). Занятия проводятся не реже 1 раза в месяц, продолжительностью 2-2.5 часа. Оптимальное количество участников группы составляет 15-20 человек.

Принципы комплектования группы:

- Принцип добровольности. Члены группы должны быть заинтересованы в гармонизации отношений с коллегами, в собственном изменении.
- Принцип информированности участников. С участниками проводится предварительная беседа о том, что такое тренинг, групповые занятия, каковы их цели, какие могут быть получены результаты.

Материально-техническое оснащение:

- Помещение не менее 18 м².
- Ковер.
- Стулья по количеству участников.
- Стол.
- Магнитофон с CD-проигрывателем.
- CD-диски с музыкой.

Методическое обеспечение:

- Магнитофон с CD-проигрывателем.
- CD-диски с музыкой (классической, подвижной).
- Бумага формата А4, ватман, самоклеющаяся бумага, макулатура.
- Цветные маркеры, фломастеры, цветные мелки.
- Скотч, ножницы, степлер.
- Воздушные шары.

Требования к специалистам, реализующим программу тренинга:

Специалист, реализующий программу тренинга должен иметь высшее психологическое образование, а также, по возможности, дополнительное образование с правом ведения психологических тренингов.

Предполагаемые результаты:

После проведения программы тренинга предполагаются следующие изменения:

- Оптимизация общения в коллективе: достижение взаимопонимания, доверия, эмпатии, доброжелательности. Повышение степени доверия друг к другу и эмоциональной сплоченности.
- Осмысление и пересмотр собственного отношения к коллегам.
- Развитие в коллективе навыков командной работы.
- Формирование у педагогов потребности в дальнейшем саморазвитии.

№ п/п	Мероприятие	Сроки реализации	Задачи	Ответственный
1.	Психологический тренинг для педагогов «Берегу себя и других»	Сентябрь	<ul style="list-style-type: none"> – Создать атмосферу доверия, доброжелательности и принятия участниками тренинга друг друга. – Развить у педагогов коммуникативные умения; – Сформировать навыки позитивного самовосприятия; – Научиться распределять свою психическую энергию, расширить диапазон способов эффективной саморегуляции. 	Педагог-психолог
2.	Тренинг для учителей «Психологическое благополучие педагога»	Октябрь	<ul style="list-style-type: none"> – Поднять общий эмоциональный настрой и акцентировать доброжелательное отношение друг к другу. – Формирование эффективных средств управления классом подростков и старшекласников. – Подчеркнуть важность интонаций в процессе общения. 	Педагог-психолог
3.	Практическое занятие с элементами тренинга	Ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> – Формирование благоприятного психологического климата в коллективе, – Нахождение сходств у участников группы для улучшения взаимодействия между ними, – Развитие умения работать в команде, – Сплочение группы, – Повысить коммуникативные навыки педагогов, – Повысить настрой на удачу и успех. 	Педагог-психолог
4.	Практическое занятие с элементами тренинга	Декабрь	<ul style="list-style-type: none"> – Формирование положительного эмоционального состояния, с помощью позитивного проговаривания. – Профилактика эмоционального выгорания, чрез релаксацию и саморегуляцию. – Профилактика неврозов с помощью позитивного положительного опыта общения. – Научение способам здоровьесберегающих технологий. – Знакомство с идеологией позитивной педагогики. 	Педагог-психолог
5.	Тренинг для педагогов «Вы все сможете».	Январь	<ul style="list-style-type: none"> – Предупреждение и снятие психологической перегрузки педагогического коллектива. 	Педагог-психолог

			<ul style="list-style-type: none"> – Развитие позитивного отношения к себе, осознание собственной самооценности. – Оказание помощи в осознании личностных ресурсов и внесении возможных корректив в исполнение своих жизненных и деятельностных функций. – Снятие мышечного напряжения и развитие умения расслабляться. – Способствование отреагированию педагогами негативных эмоций (злость, обида, страх). 	
6.	Психологический тренинг с педагогами "Вместе дружная семья"	Февраль	<ul style="list-style-type: none"> – Сплочение коллектива и построение эффективного командного взаимодействия. – Формирование и усиление общего командного духа путем сплочения группы людей; – Развитие ответственности и вклада каждого участника в решение общих задач; – Осознание себя командой. 	Педагог-психолог
7.	Тренинг для педагогов «Дороги, которые мы выбираем. Я и мой жизненный путь» с использованием метафорических карт «Пути-дороги»	Март	<ul style="list-style-type: none"> – Способствовать самопознанию педагогов, личностному самораскрытию посредством использования метафорических карт; – Создать условия для осознания роли педагога и собственного профессионального пути, сплочения коллектива; – Снять эмоциональное напряжение, усталость в рамках профилактики синдрома эмоционального выгорания. 	Педагог-психолог
8.	Тренинг стрессоустойчивости для педагогов с использованием метафорических ассоциативных карт «Позитивный человек – счастливый человек»	Апрель	<ul style="list-style-type: none"> – Создание условий для ознакомления с техниками самоуправления и саморегуляции эмоциональных состояний с целью предупреждения и преодоления возможных последствий психического перенапряжения, поддержание оптимального уровня психического состояния в условиях профессиональной деятельности. 	Педагог-психолог
9.	Тренинг для педагогов с использованием метафорических ассоциативных карт	Май	<ul style="list-style-type: none"> – Способствовать самопознанию педагогов, личностному самораскрытию, позитивному восприятию воспитанников; – Создать условия для осознания роли воспитателя в психологическом 	Педагог-психолог

			<p>состоянии детей, их личностном развитии;</p> <p>– Снять эмоциональное напряжение, усталость в рамках профилактики синдрома эмоционального выгорания.</p>	
--	--	--	---	--

Прогнозирование возможных рисков

1. Высокая нагрузка на наставника и наставляемых
2. Непринятие наставничества как эффективной модели профессионального роста
3. Низкая мотивация наставников/наставляемых
4. Низкое качество наставнической деятельности
5. Профессиональное выгорание.
6. Авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов.
7. Требуется высокий уровень квалификации педагога-наставника
8. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.
9. Увеличение дополнительной нагрузки к основной всех участников наставничества.
10. Пассивное отношение и неприятие наставничества как эффективной модели развития и профессионального роста.
11. Формализация наставничества.
12. Отсутствие должной коммуникации и понимания между наставником и наставляемым при определённой разнице в возрасте («конфликт поколений»).

Прогнозирование возможных путей минимизации рисков

1. Контроль наставничества и поощрение.
2. Представление промежуточных результатов работы (творческий отчет, публичное выступление молодого специалиста).
3. Создание группы наставников для поддержки друг друга при решении проблем наставляемых.
4. Применение различных методов обучения, коучинга.
5. Создание банка наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников
6. Осуществление системы мотивирования, поощрения всех участников наставнической деятельности.
7. Развитие разнообразных форм наставничества с поддержкой всеми специалистами (психолого-педагогическая).
3. Включение всех участников наставнической деятельности в инновационную деятельность, закрепление обязанностей.
4. Анализ и мониторинг, поддержание благоприятного климата в коллективе.
5. Грамотное определение конечной цели.
6. Дополнительное обучение наставников.
7. Формирование кадрового резерва наставников.

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 «Лучшая пара».

- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник".

Анкета для подбора потенциальных наставников

Имя кандидата на роль учителя-наставника:		Для отметок руководителя ОО
Характеристики, по которым можно определить, подходит ли наставник для осуществления наставничества		
1	ВЗАИМОСВЯЗЬ (построение доверительных взаимоотношений с подопечными)	
1.1	Педагог умеет слушать	
1.2	Педагог уважает своих коллег	
1.3	Педагогу нравится делиться опытом с коллегами	
1.4	Педагог умеет эффективно делиться педагогическими идеями	
1.5	Педагогу нравится взаимодействие с подопечными (менее опытными коллегами)	
1.6	Другие педагоги ОО с удовольствием работают/общаются/учатся у данного педагога	
1.7	Педагог готов выделить время на обучение менее опытных коллег (посещение уроков (занятий) и т.д.)	
1.8	Педагог является примером для коллег в обучении и воспитании детей	
2	ФОРМИРУЮЩЕЕ ОЦЕНИВАНИЕ (объективное оценивание с целью выявления зон роста и последующего предоставления обратной связи и обучения)	
2.1	Педагог умеет (или имеет потенциал) собирать данные для выявления потребностей подопечных	
2.2	Педагог умеет (или имеет потенциал) анализировать данные для выявления потребностей подопечных	
2.3	Педагог умеет (или имеет потенциал) определять стратегию для развития зон роста подопечного	
2.4	Педагог умеет (или имеет потенциал) определять ресурсы для развития зон роста подопечного	
2.5	Педагог умеет (или имеет потенциал) использовать данные для оценки успешности подопечного	
2.6	Педагог умеет (или имеет потенциал) предоставлять объективную обратную и формирующую связь подопечным	
2.7	Педагог имеет опыт предоставления обратной связи коллегам	
3	КОУЧИНГ (реализация поэтапного развития и обучения подопечного)	
3.1	Педагог обладает глубокими знаниями в своей предметной области и методик преподавания	
3.2	Педагог использует разнообразные методы обучения, чтобы вовлечь учеников в образовательный процесс	
3.3	Педагог внимателен к потребностям подопечных в обучении и развитии	
3.4	Педагог обладает временем и компетенциями для своевременного оказания поддержки подопечным	
4	ПОДДЕРЖКА (помощь подопечному в поиске собственного пути)	
4.1	Педагог способен (или имеет потенциал) постепенно развивать подопечного, не предоставляя готовые правильные ответы и решения сразу	
4.2	Педагог активно содействует профессиональному развитию коллег/подопечных и радуется их успехам (даже если они превосходят его личные успехи)	
4.3	Педагог идет в ногу со временем и владеет информацией о требованиях к педагогам Российской Федерации	
Общее количество положительных отметок (≥ 15)		

Благодарим Вас за уделенное время!

Анкета для выявления потребностей молодого специалиста

Перед Вами анкета, которая поможет Вам определить, какими знаниями и навыками Вы уже обладаете и на каких зонах роста Вам необходимо сфокусироваться в работе с наставником.

Отметьте галочкой секции, которые в большей степени отражают Ваш уровень компетентности в каждой области. В последнем столбце отметьте пункты, по которым Вы бы хотели вести тесную работу с наставником (всего 7 пунктов).

- A. Низкая степень владения компетенциями
- B. Степень владения компетенциями ниже среднего
- C. Средняя степень владения компетенциями
- D. Степень владения компетенциями выше среднего
- E. Высокая степень владения компетенциями

Часть (1) КОМПЕТЕНТНЫЙ ПЕДАГОГ

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 3 пункта, по которым вам требуется помощь наставника
1.1	Составление и реализация интерактивных планов уроков (занятий)						
1.2	Внедрение ФГОС в урочную и внеурочную деятельность специалиста						
1.3	Эффективное и целесообразное использование ИКТ на уроках (занятиях)						
1.4	Соблюдение дисциплины и порядка на уроках (занятиях)						
1.5	Использование соответствующих методов оценивания результатов обучения учеников						
1.6	Мониторинг активности учеников (вовлеченность в образовательный процесс)						
1.7	Предоставление формирующей обратной связи ученикам						
1.8	Работа с трудными детьми, требующими повышенного внимания, на уроках (ведение воспитательной работы с такими учениками)						
1.9	Установление контакта и взаимопонимания с учениками в классе во время обучения						
1.10	Дифференцированный подход в работе с одаренными детьми или с детьми с особыми образовательными потребностями						

Часть (2) ИННОВАЦИОННЫЙ ПРАКТИК

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 3 пункта, по которым вам требуется помощь наставника
2.1	Проведение уроков (занятий) с применением инновационных методов преподавания						
2.2	Проведение инновационной проектной деятельности с учениками для углубленного изучения темы						
2.3	Создание среды с разнообразными условиями обучения						
2.4	Планирование различных внеклассных образовательных мероприятий для учеников						
2.5	Составление индивидуальных планов обучения для отдельных учеников (например, победителей олимпиад)						

Часть (3) АКТИВНЫЙ ГРАЖДАНИН

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 3 пункта, по которым вам требуется помощь наставника
3.1	Формирование системы морально-нравственных ценностей у детей						
3.2	Проведение мероприятий или осуществление проектов для развития в учениках морально-нравственных ценностей и чувства патриотизма						
3.3	Развитие навыков межкультурного диалога у детей						
3.4	Планирование мероприятий или проектов для развития социального сознания и чувства принадлежности к социуму						
3.5	Оценивание эффективности воспитательных мероприятий или проектов						
3.6	Формирование у учеников активной гражданской позиции						

Часть (4) ОТВЕТСТВЕННЫЙ НАСТАВНИК

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 3 пункта, по которым вам требуется помощь наставника
4.1	Умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера						
4.2	Использование различных психологических приемов для оказания целенаправленной поддержки						
4.3	Использование педагогических подходов для оказания целенаправленной поддержки						
4.4	Развитие у обучающихся навыков познавательной деятельности						
4.5	Развитие в детях и подростках навыков самостоятельной работы						

4.6	Умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера						
-----	---	--	--	--	--	--	--

Часть (5) УСПЕШНЫЙ ЛИДЕР

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 3 пункта, по которым Вам требуется помощь наставника
5.1	Владение знаниями о новых тенденциях развития образования для планирования собственного профессионального развития						
5.2	Работа с узкими специалистами в области психологии, медицины и педагогики						
5.3	Сотрудничество с родителями обучающихся						
5.4	Лидирующая позиция в организации совместных мероприятий или проектов для родителей обучающихся						
5.5	Лидирующая позиция в организации инновационных мероприятий или проектов для обучающихся						

Благодарим Вас за уделенное время!

Приложение 3

АНКЕТА

для молодых педагогов

ФИО молодого педагога _____

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

да; нет; частично.

2.

Каких знаний, умений или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?_

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании;
- проведении уроков;
- проведении внеклассных мероприятий;
- общении с коллегами, администрацией;
- общении с учащимися, их родителями;
- другое (допишите) _____

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели урока;
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока;
- мотивировать деятельность учащихся;
- формулировать вопросы проблемного характера;
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении;
- подготавливать для учащихся задания различной степени трудности;
- активизировать учащихся в обучении;
- организовывать сотрудничество между учащимися;
- организовывать само- и взаимоконтроль учащихся;
- организовывать своевременный контроль и коррекцию компетенций учащихся;
- развивать творческие способности учащихся;

- другое (допишите) _____
- 5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару;
- курсам повышения квалификации;
- мастер-классам;
- творческим лабораториям;
- индивидуальной помощи со стороны наставника;
- предметным кафедрам;
- школе молодого специалиста;
- другое (допишите) _____

- 6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):
- типы уроков, методика их подготовки и проведения;
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся;
- учет и оценка знаний учащихся;
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов;
- урегулирование конфликтных ситуаций;
- формы работы с родителями;
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися;
- другое (допишите) _____