

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение

«Устьянская средняя общеобразовательная школа»



Утверждаю

И.о. директора МБОУ «Устьянская СОШ»

Н.Г. Кротов Н.Г. Кротов

« 3 » *октябрь* 2022 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

в муниципальном бюджетном образовательном учреждении
«Устьянская средняя общеобразовательная школа»

на 2022-2024 годы.

с. Шангалы

2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Паспорт Программы	3
2. Пояснительная записка	5
3. Форма и модели реализации программы наставничества	8
4. Качественные характеристики наставника и наставляемого	9
5. Этапы реализации системы (целевой модели) наставничества	10
Приложение 1. Типовой индивидуальный план развития наставляемых	13
Приложение 2. Макеты опросных анкет для участников наставничества (до начала работы)	39
Приложение 3. Макеты опросных анкет для участников наставничества (по завершении работы)	46
Приложение 4. Анкеты swot- анализа по завершении программы наставничества	57

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название	Программа наставничества в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Устьянская средняя общеобразовательная школа»
Локальные акты о внедрении системы (целевой модели) наставничества в МБОУ «Устьянская СОШ»	Приказ №123-1-од от 03.10.2022 «О внедрении целевой модели наставничества по форме «педагог-педагог» в МБОУ «Устьянская СОШ»; Приказ № 126-од от 10.10.2022 « о формировании и закреплении наставнических пар»;
Правовая основа реализации внедрения системы (целевой модели) наставничества	<p>-Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ;</p> <p>-Указ Президента Российской Федерации «Об учреждении знака отличия «За наставничество» от 2 марта 2018 года № 94;</p> <p>-Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 7 мая 2018 года № 204;</p> <p>-Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» от 21 июля 2020 года № 474;</p> <p>-национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;</p> <p>-постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» от 26 декабря 2017 года № 1642;</p> <p>-распоряжение Правительства Российской Федерации «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» от 31 декабря 2019 года №3273-р;</p> <p>-приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)» от 19 апреля 2021 года № 250 н;</p> <p>-распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» от 16 декабря 2020 года № Р-</p>

	<p>174;</p> <p>-распоряжение Министерства просвещения России «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» от 25.12.2019 № Р-145;</p> <p>-письмо Министерства просвещения России «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» от 23.01.2020 № МР-42/02;</p> <p>-распоряжение министерства образования Архангельской области «О внедрении системы (целевой модели) наставничества «педагог – педагог» в Архангельской области»от 22 марта 2022 г. № 483;</p> <p>-приказ Управления образования администрации МО «Устьянский муниципальный район» «О внедрении системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог-педагог» в образовательных организациях Устьянского района от 31.08.2022 № 320А;</p>
Основная идея	Создание актуальной и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого, вновь прибывшего учителя, учителя, приобретающего новые компетенции, сформировать у него устойчивую, мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
Сроки реализации программы	2022-2024
Форма организации наставничества	педагог-педагог
Цель программы:	создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества для обеспечения максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, профессионального становления, приобретения профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.
Задачи:	1) формирование и совершенствование единого нормативно- правового механизма организации

	<p>деятельности образовательной организации по направлению наставничества в МБОУ «Устьянская СОШ», «Орловской основной школе» - филиале МБОУ «Устьянская СОШ»;</p> <p>2) создание в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;</p> <p>3) создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта, участвующего в наставнической деятельности;</p> <p>4) оказание методической помощи участникам персонализированных программ наставничества по форме «педагог - педагог» в системе единого научно-методического сопровождения педагогических работников и развития стратегических партнерских отношений на всех уровнях;</p> <p>5) содействие повышению правового и социально профессионального статуса наставников;</p> <p>6) содействие развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе сетевых и дистанционных форм наставничества;</p> <p>7) выявление и распространение лучших образовательных практик в системе наставничества по форме «педагог-педагог».</p>
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Созданы условия социально-психологического комфорта членов педагогического коллектива; 2. Успешно осуществляется процесс формирования профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами; 3. Положительный опыт взаимодействия наставнических пар транслируется на сайте школы, в ИТС «Интернет», в печатных изданиях и иных источниках информации. 4. Наблюдается увеличение включенности педагогов школы в участие в программе.

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Новые социально-экономические условия развития России требуют значительного повышения качества кадрового потенциала страны на основе модернизации системы непрерывного образования. Основной фигурой в системе образования и в настоящее время остаётся учитель. Вместе с тем, современная педагогическая деятельность отличается высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому любой учитель, а особенно тот, кто приступает к освоению новых направлений педагогической деятельности, должен уметь гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

В современной школе остро востребованы образованные и нравственные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в ситуации выбора.

Подготовка учителя к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных его личностным потребностям и квалификационным требованиям. В решении этой задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления как молодого учителя, так и учителя, осваивающего новые компетенции, формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Программа наставничества составлена на основе действующих нормативных правовых документов, методических рекомендаций, писем министерства просвещения РФ, министерства образования Архангельской области.

Цель программы: создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества для обеспечения максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, профессионального становления, приобретения профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачи:

- 1) формирование и совершенствование единого нормативно- правового механизма организации деятельности образовательной организации по направлению наставничества в МБОУ «Устьянская СОШ», «Орловской основной школе» - филиале МБОУ «Устьянская СОШ»;

- 2) создание в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- 3) создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта, участвующего в наставнической деятельности;
- 4) оказание методической помощи участникам персонализированных программ наставничества по форме «педагог - педагог» в системе единого научно-методического сопровождения педагогических работников и развития стратегических партнерских отношений на всех уровнях;
- 5) содействие повышению правового и социально профессионального статуса наставников;
- 6) способствование развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно- коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе сетевых и дистанционных форм наставничества;
- 7) выявление и распространение лучших образовательных практик в системе наставничества по форме «педагог–педагог».

Планируемые результаты реализации наставничества:

- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников внедрения целевой модели наставничества;
- повышение педагогического мастерства наставляемого педагога, улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций;
- позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.

Главным результатом успешной реализации программы наставничества педагога следует считать видимые, определяемые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, самостоятельность, ответственность, креативность, высокую сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает возможность диагностирования применения приобретенного педагогом опыта в соответствующем направлении деятельности с учетом этического, ценностно- смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

3. ФОРМА И МОДЕЛИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Организация наставнической деятельности в МБОУ «Устьянская СОШ» предусмотрена по форме «педагог-педагог» и может быть реализована в виде следующих ролевых моделей:

- «опытный педагог – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- «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;

- «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

- «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов);

- «опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель» - опытный классный руководитель помогает в приобретении опыта начинающему классному руководителю построения взаимоотношений с классным коллективом, с родителями, организации и проведения классных мероприятий, создания в классном коллективе комфортной психологической обстановки и др.

Основания применения технологий в ходе реализации программы осуществляются исходя из запроса наставляемого, компетенции наставника, индивидуального плана наставнической пары. Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное.

4. КАЧЕСТВЕННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО

Наставник — участник реализации системы (целевой модели) наставничества, имеющий успешный опыт в достижении желаемого результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставником может быть педагог различных направлений педагогической деятельности (в зависимости от реализации конкретной ролевой модели и запроса наставляемого), способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку. Он должен обладать рядом профессиональных и личностных компетенций: личностная зрелость, нацеленность на результат, настойчивость, легкая обучаемость, склонность к сбору, анализу информации, рефлексии, объективность, умение выстраивать отношения, способность мотивировать других, ответственность, умение брать на себя ответственность в случае возникновения в процессе адаптации неудач и проблем, обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Кроме того, учитель-наставник должен знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов; способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной и воспитательной деятельности; ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в профессии; способствовать профессиональному становлению наставляемого.

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 процессе взаимодействия с наставником наставляемый готов изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, выполнять положения плана профессионального становления в установленные сроки; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности; учиться у наставника передовым методам и формам работы, эффективно строить свои взаимоотношения с ним; совершенствовать

свой общеобразовательный и культурный уровень; отчитываться о проделанной работе в соответствии в установленным графиком.

5. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Реализация программы наставничества включает семь основных этапов:

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

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи: получить поддержку концепции наставничества; собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) необходимо осуществить публичность, информационное продвижение наставничества. Внутри образовательной организации эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых - педагогов и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

Результатом этапа является дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

Этап 2. Формирование базы наставляемых.

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.

Работа на этапе сфокусирована на взаимодействии с коллективом. Важнейшим этапом является проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников, участников предыдущих программ наставничества, описание целей, задач и возможных результатов участия в программе наставничества для самих наставляемых, принципах безопасной коммуникации.

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

Этап 3. Формирование базы наставников.

Главная задача этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных. Информирование включает: распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах; взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах; мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков).

Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных. Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к участию в программе наставничества.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций. База наставников представляет собой файл, доступный куратору программы наставничества в образовательной организации и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества.

Этап 4. Отбор и обучение наставников.

Основные задачи данного этапа - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации.

Для отбора наставников необходимо: разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых; выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников; провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности; сформировать базу отобранных наставников.

Этап 5. Формирование пар "наставник - наставляемый", групп "наставник - наставляемые".

Основная задача этапа - сформировать пары "наставник - наставляемый", либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям. Основные критерии: профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых; у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо:

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате.
2. Получить обратную связь от участников общей встречи - как от наставников, так и наставляемых. Обратная связь собирается в формате анкет с вопросами.
3. Закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений. Если какой-то наставляемый остался без наставника по результатам анализа, куратору необходимо будет провести дополнительную встречу с наставляемым для выяснения подробностей и причин подобного несоответствия. Куратор по согласованию с наставником может предложить обоим участникам провести дополнительную встречу (серию встреч) для определения объективных возможностей создать пару.
4. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора. Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

Этап 6. Организация хода реализации программы наставничества

Главная задача данного этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре или группе включает: встречу-знакомство; пробную рабочую встречу; встречу-планирование; комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи; итоговую встречу. Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время.

Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, что подходит по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат, готовы к созданию долгосрочного плана реализации программы наставничества.

Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества.

Встречи наставника и наставляемого (наставляемых) могут быть оформлены в виде диалога или обсуждения, экскурсии, публичной лекции, как практическая работа над проектом. График встреч с рабочим расписанием наставника, время и сроки устанавливаются по соглашению сторон и при информировании куратора.

Результатом 6-го этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

Этап 7. Завершение программы наставничества в образовательной организации.

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла - вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

В программе наставничества предусмотрены два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:

- 1) запланированное (завершение программы, окончание академического года, достижение целей наставничества и т.д.);
- 2) незапланированное (смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т.п.).

Процедура завершения взаимодействия наставника с наставляемым требует обязательного сопровождения куратором программы. Куратор организует заблаговременное предупреждение наставляемого о завершении взаимодействия.

Независимо от причины незапланированного завершения куратор программы должен провести беседу с наставником и наставляемым, включающую: обсуждение чувств наставника относительно завершения взаимодействия с наставляемым; обсуждение причин завершения; обсуждение положительного опыта участия в программе наставничества; обсуждение процедуры заблаговременного уведомления наставляемого и его родителей об ожидаемом завершении взаимоотношений, чтобы было достаточно времени на подготовку; обзор правил взаимодействия наставника и наставляемого после завершения отношений; планирование последнего взаимодействия (последней встречи) наставника и наставляемого (при необходимости); обсуждение ситуаций, при которых наставляемый может обратиться к наставнику после завершения взаимодействия.

Подведение итогов программы наставничества представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации.

Задачи такой встречи: провести групповую рефлексия, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы.

Публичное подведение итогов предполагает проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля).

Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также честование с награждением конкретных пар или команд и наставников.

Долгосрочная цель публичного подведения итогов - усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров.

Результаты этапа: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Шаблон персонализированной программы наставничества

1. Титульный лист
2. Краткая пояснительная записка (актуальность, нормативная база)

Участники программы наставничества	Наставник: ФИО – должность, стаж, категория Наставляемый: ФИО – должность, стаж, категория	
Модель взаимодействия		
<i>Портрет наставника</i>		
<i>Портрет наставляемого</i>		
Цель взаимодействия (формулируем из ниже приведенных задач или формулируем свою цель)		
Задачи		
Планируемый методический продукт		
Планируемые результаты для наставляемого		
Планируемые результаты для наставника		
Сроки действия наставнической программы (от 1 месяца до года)	С октября 2022 г. по 202 г.	
План взаимодействия		
Действия (шаги)	Содержание работы	Рефлексивная отметка (в свободной форме –результат взаимодействия)
1 этап – подготовительный – Подготовка запуска программы наставничества (с дд.мм по дд.мм 2020г.)		
Мониторинг программы до начала работы	Консультирование/ анкетирование	
Установление позитивных личных отношений с наставляемым	Собеседование/ участие в тренинге	
Анализ затруднений, способов их решений	Обсуждение ситуаций из практики	
Определение ключевых позиций взаимодействия - модель взаимодействия; - цель, задачи - планируемый методический	Изучение методологических подходов к определению роли и позиции наставника и наставляемого	

продукт; - оцениваемые результаты		
2 этап – основной (практический) (_____ 202 – _____ 202 г)		
Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых: встречи: организационные, пробные, встречи-планирования, встречи – проведения рабочего процесса, заключительные.		
Методическая работа с определением четких целей и задач, достижение и решение которых запланированы к концу программы наставничества с использованием разных форм работы (см. рабочий лист).		
Встречи «наставник – наставляемый»/мероприятия	Содержание работы (например, составление программы, (взаимо)посещение уроков, встреча с консультантом, обсуждение/разработка мероприятия, урока, подготовка публикации)	Рефлексивная отметка (в свободной форме - результат взаимодействия)
Организационная встреча		
Встреча - планирование	<i>Заполнить – две – три позиции</i>	
Рабочая встреча (пример).	Собеседование «Советы молодому специалисту по подготовке к мероприятию». Ведение школьной документации.	
Рабочая встреча (пример).	Посещение занятий молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.	
Рабочая встреча (пример).	Самоанализ урока/мероприятия Критерии составления самоанализа урока/мероприятия	
Рабочая встреча (пример).	Секреты мастерства.	
Итоговая встреча		
3 этап – заключительный (апрель 2023 г.)		
Мониторинг программы по окончанию работы	Анкетирование/ анализ методических продуктов	Оцениваемые результаты программы наставничества Определение позиций участников программы наставничества по

		окончанию работы. Оценка результатов
Представление/популяризация опыта		

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Анкета по изучению удовлетворенности в программе наставничества
Форма «учитель – учитель»

Анкета наставляемого

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий или да/нет, где это необходимо.

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?	[да/нет]									
2. Эффективность программы Наставничества – эффективность проделанной работы с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Как вы оцените комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Как вы оцените свою включенность в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Что Вы ожидали от программы и своей роли?										
9. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?										
11. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?	[да/нет]									
12. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?	[да/нет]									

13. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?	[да/нет]
14. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?	[да/нет]
15. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах?	[да/нет]

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Анкета наставника

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий или да/нет, где это необходимо

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?	[да/нет]									
2. Эффективность программы Наставничества – эффективность проделанной работы с наставляемым	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Как вы оцените комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Как вы оцените включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Что Вы ожидали от программы и своей роли?										
9. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?										
11. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?	[да/нет]									

12. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?	[да/нет]
13. Готовы ли вы как наставник развивать свой личностный, творческий и педагогический потенциал?	[да/нет]
14. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?	[да/нет]