Приложение 2. Формат индивидуальных Программ наставничества для образуемых пар "наставник - наставляемый" («Рабочая тетрадь наставника»)

**Паспорт программы педагогического наставничества (образец)**

|  |
| --- |
| 1. **Общая информация о программе**
 |
| 1.1. Направление наставничества, в рамках которого разработана программа | Повышение методической компетенции учителя (ФИО) в возрасте до 35 лет |
| 1.2. Название программы | "Школа молодого педагога» ( в возрасте до 35 лет) |
| 1.3. Сроки реализации программы наставничества | 9 месяцев (с 1.09.2020 г. - 31.05.2021г.) |
| 1.4. Целевая аудитория (описание группы, для которой реализуется программа) | Педагоги начальных классов в возрасте до 35 лет |
| 1. **Описание программы**
 |
| 2.1. Краткое описание проблемы, на решение которой направлена программа наставничества, актуальность решения данной проблемы | Программа направлена на педагогов, испытывающих дефицит в методически правильной организации урока и воспитательного мероприятия.  |
| 2.2. Цель программы наставничества (конкретна, достижима, с показателями) | Не менее 6-ти педагогов начальных классов после завершения программы наставничества сами станут наставниками для менее опытных коллег. |
| 2.3. Способы достижения цели / составляющие программы | Мастер-классы, практико-ориентированные семинары, представление опыта работы |
| 2.4. Планируемые результаты (конкретны, достижимы, с показателями) и способы их измерения | -количество участников (по запросу) - 8-участие в профессиональных конкурсах - 2 - подадут заявления на аттестацию на 1-ю категорию - 3 |
| 2.5. Нормативно-правовая база, необходимая для запуска программы | Региональная целевая модель наставничестваМетодология наставничестваПоложение о наставничествеПриказ о назначении куратора и наставников. |
| 1. **Матрица ролей и ключевых участников программы**
 |
| 3.1. Заказчик, заинтересованная сторона в реализации программы | МАОУ "СОШ№7" |
| 3.2. Куратор (ФИО, возраст, контакты, должность в организации). *Краткое описание системы отбора куратора, способов мотивации* | Кабашева О.Л., 50 лет, kabasheva\_ok@mail.ruЗам директора по УВРНазначение приказом директора |
| 3.3. Наставник (ФИО, возраст, контакты, должность в организации).*Краткое описание системы отбора наставника, способов мотивации, способов оценки результатов деятельности* | Наставники выбраны на ШМО учителей начальных классов по запросу наставляемых.Наставники включены в систему стимулирования как педагоги, осваивающие инновационные технологии в образовательном процессе. Оценка результатов деятельности происходит на открытых мероприятиях наставляемых (уроки, воспитательные мероприятия, мастер-классы). |
| 3.4. Наставляемые: количество  | 6 |
| 3.5. Партнеры реализации программы (если имеются) (название организации, вид партнерства) | нет |

**Индивидуальная программа наставничества**

**(в соответствии с этапами работы)**

**(образец)**

**Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Этапы работы по реализации программы (дорожная карта)** | **Даты** | **Ресурсы (кадровые, методические, материально-технические) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние)** | **Ответственные****(куратор, наставник)** |
| Подготовительный | информировать педагогов о подготовке программы | Май 2020г. | Информационные: создать группу "Наставничество" в Viber | куратор  |
| собрать предварительные запросы педагогов, молодых специалистов | Июнь 2020г. | Кадровые: молодые педагоги - участники реализованной ранее Программы наставничества | куратор |
| определить заинтересованные в наставничестве пары | Июнь 2020г. | Кадровые: наставники - участники реализованной ранее Программы наставничества | куратор |
| определить цель, задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты | Июнь 2020г. | Методические:Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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" | куратор |
| создать организационные условия для осуществления программы наставничества (привлечь ресурсы и экспертов для оказания поддержки) | Август 2020г. | куратор |
| разработать модель осуществлении наставнической деятельности (в паре, в группе, в ПОС и т.п.). | Август 2020г. | Кадровые: ПОС или фокус-группа по наставничеству | куратор |

**Этап 2. Формирование базы наставляемых (образец)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наставляемый (наставляемые)** | **Запрос наставляемого**  | **Основания отбора (сбор данных)** |
| ФИО | Индивидуальный запрос в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами | анализ профессиональных педагогических тестов (например, на портале «Я учитель», методики определения самооценки, уровня тревожности и т.д. |

**Этап 3. Формирование базы наставников (образец)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наставник /наставник-обучающийся** | **Профиль наставника в соответствии с запросом наставляемого** | **Основания отбора** |
| ФИО | Опыт, активности, сфера интересов, компетенции, личностные качества, возрастная категория | Анкета, собеседование, критерии Профстандарта (Приложение 3) |

**Этап 4. Обучение наставников (образец)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Тема** | **Задача, которую предстоит решить** | **Форма взаимодействия** |
| Первая встреча, знакомство | Установление позитивных личных отношений с наставляемым | 1:1 |
| Семинар "Основы технологии наставничества" | Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами | Групповая  |
| Семинар "Определения профессиональных дефицитов молодых педагогов методом "фокус-группа" |
| Семинар "Инструменты мониторинга профессионального роста, или Как понять, что наставляемый профессионально вырос" |
| Приемы эффективной коммуникации  | Помощь в развитии sоft skills | Групповая, 1:1 |
| Самостоятельное изучение Методологии наставничества | Индивидуальная |

**Этап 5. Формирование наставнических пар/групп (образец)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Пара/группа наставник-наставляемый** | **Основания**  |
| ФИО наставника - ФИО наставляемого | Взаимный интерес, симпатия, общность интересов, результаты анкетирования, совпадения профиля наставника и запроса наставляемого |

**Этап 6. Организация хода наставнической программы (образец)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Дата** | **Мероприятие** | **Ответственный**  | **Форма взаимодействия** | **Методы**  | **Результаты для наставляемого** |
| чч. мм.гг. | Консультация "Как вести обязательную документацию: журнал, рабочую программу, базы данных". | Куратор, наставник  | групповая | Консультация | Отсутствие ошибок при ведении документации |
|  | Взаимопосещение уроков по теме "Какие есть приемы поддержания дисциплины в классе". | Наставник  | 1:1 | Для 1:1: консультация/анализ кейсов/ролевая игра/моделирование ситуации/тренинг/ | улучшение и позитивная динамика образовательных результатов/ изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых |
|  | Собрание ПОС по вопросу "Как разработать технологическую карту урока" | Наставник  | Групповая  | Для группы: проект, ролевая игра и т.д. | Совместно ПОС спроектирован урок: методически грамотно построены этапы урока, выверено время каждого этапа, спланированы инструменты диагностирования достижения планируемых результатов |
|  | … |  |  |  |  |

**Этап 7. Завершение программы наставничества (образец)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Результат** | **Способы замера** |
| Молодой педагог (наставляемый ФИО) освоит эффективные методы и приемы обучения и воспитания | Участие в школьном конкурсе для молодых профессионалов: мастер-класс по выбранной педагогической технологии, открытый урок, открытое воспитательное мероприятие |
| Молодой педагог (наставляемый ФИО) примет участие в профессиональных конкурсах («Педагог нового времени», конкурс РАОП, воспитательных практик и т.п.) | Молодой педагог (ФИО) принял участие в конкусе…(название события, его уровень) |
| Молодой педагог (наставляемый ФИО) обретет уверенность и собственный педагогический почерк, что станет стимулом для подготовки к аттестации на квалификационную категорию. | - технологическая карта урока или занятия, - описание педагогической деятельности как форма аттестации на квалификационную категорию. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Оценка опыта наставника (удовлетворенность)** | **Основания** |
| Критерии "удовлетворенности": чем? | Анкета наставляемого, собеседование |

|  |  |
| --- | --- |
| **Оценка опыта наставляемого (удовлетворенность)** | **Основания** |
| Критерии "удовлетворенности": чем? | Анкета, собеседование, наблюдение |

**Примеры мероприятий наставников с наставляемыми:**

*Групповые и индивидуальные занятия*: лекции, семинары, мастер-классы, совместное участие в вебинарах, анализ модельных уроков, практика.

*Социально-значимые события и труд:* пикники, субботники, озеленительные мероприятия, поездка на турбазу, проектирование школьных событий (например, юбилея школы, родительской конференции) и т.д.

*Оздоровительные/культурные встречи, спортивные программы:* концерты, спартакиады, конкурсы, командные и индивидуальные игры, корпоративные мероприятия, экскурсии, посещение музеев и выставок.

*Праздники, целевые встречи:* вечера для участников программы наставничества, деловая игра, совместное решение кейсов.