

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования детей Дом детского творчества
с. Стерлибашево муниципального района
Стерлибашевский район Республики Башкортостан

Рассмотрено:
на педагогическом совете
МБОУ ДОД ДДТ с.Стерлибашево
« 11 » 11 2022 г.
Протокол № 3
от « 14 » 11 2022 г.



Утверждаю:
и.о. директора МБОУ ДОД ДДТ
с. Стерлибашево
Р.М. Ибрагимова
Приказ № 180
от « 14 » 11 2022 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования детей
Дом детского творчества с.Стерлибашево
муниципального района Стерлибашевский район
Республики Башкортостан

с.Стерлибашево, 2022 г.

Пояснительная записка

Настоящая Программа наставничества МБОУ ДОД Дом детского творчества с.Стерлибашево муниципального района Стерлибашевский район Республики Башкортостан (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N Р-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель), а также приказа Министерства образования и науки Республики Башкортостан от 14.09.2022 года №2273 «О наставничестве педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Республике Башкортостан».

Краткая характеристика учреждения

Дополнительное образование определяется как целенаправленный процесс воспитания и обучения посредством реализации образовательных программ, оказания дополнительных образовательных услуг и иной информационно-образовательной деятельности за пределами основных образовательных программ в интересах человека, общества и государства. Реализация дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ (далее программ) ДДТ направлена на развитие мотивации личности к познанию и творческой деятельности, обеспечение необходимых условий для личностного развития, укрепления здоровья и профессионального самоопределения, адаптацию их к жизни в обществе, формирование общей культуры, организацию содержательного досуга.

Учреждение предоставляет равные образовательные возможности одаренным детям, детям с ограниченными возможностями здоровья, детям из семей с низким социально-экономическим статусом и находящимся в трудной жизненной ситуации, а также детям мигрантов.

В ДДТ реализуется 41 дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа по 5 направленностям: художественная, туристско-краеведческая, техническая, социально-гуманитарная, естественнонаучная.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 10-18 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в МБОУ ДОД ДДТ с.Стерлибашево являются: раскрытие потенциала каждого наставляемого;

- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;

- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;

- повышение мотивации к улучшению образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в конкурсах, соревнованиях, проектной деятельности и т.д.;

- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);

- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;

- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

- адаптация педагога дополнительного образования в новом педагогическом коллективе;

- плавный «вход» молодого специалиста и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБОУ ДОД ДДТ с.Стерлибашево, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее – Программа) в МБОУ ДОД Дом детского творчества с.Стерлибашево муниципального района Стерлибашевский район Республики Башкортостан (далее – ДДТ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»), Уставом МБОУ ДОД Дом детского творчества с.Стерлибашево муниципального района Стерлибашевский район Республики Башкортостан и определяет порядок организации наставничества образовательного учреждения.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества рабочей группой ДДТ, принята на заседании педагогического совета ДДТ, утверждена директором ДДТ.

1.3. Разработка и реализация Программы в ДДТ основывается на следующих принципах:

- «не навреди» - предполагает реализацию Программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут перекрыть интересы ребенка;
- обеспечение суверенных прав личности - предполагает диалогичность, недопущение вмешательства в личное пространство личности, какого-либо воздействия или обслеования обманным путем;
- индивидуализации - направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социальноадаптированной, здоровой личности;
- легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству Российской Федерации и Республики Башкортостан;
- равенства - признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- аксиологичности - ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- научности - предполагает реализацию в ДДТ научно обоснованных и проверенных технологий;

— системности - предполагает разработку и реализацию Программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

— стратегической целостности - определяет единую целостную стратегию реализации Программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

— комплексности - предполагает согласованность взаимодействия педагогов ДДТ, специалистов иных организаций, участвующих в реализации Программы наставничества;

— личной ответственности - предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.4.Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, художественной, декоративно-прикладной, краеведческой, естественнонаучной и технической сфер деятельности в планируемый период формами наставничества являются формы наставничества из числа указанных в Целевой модели: «обучающийся — обучающийся», «педагог — педагог», «педагог— обучающийся».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

— измеримое улучшение показателей ДДТ в образовательной, воспитательной, социально-гуманитарной, художественной, декоративно-прикладной, туристско-краеведческой, естественнонаучной и технической сферах;

— рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;

— улучшение психологического климата в ДДТ как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных коммуникаций на основе партнерства;

— практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

— измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

II. Организация деятельности ДДТ по внедрению Целевой модели

2.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ДДТ) и «внешнем контуре» (партнеры ДДТ).

2.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (Приложение 1). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с руководителями объединений, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и методистами ДДТ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

2.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ДДТ.

2.4. Этапы реализации Программы.

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска Программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ДДТ. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества.	Протокол заседания педагогического совета ДДТ. Анализ ситуации в ДДТ (характеристика контингента ДДТ). Дорожная карта реализации наставничества (ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние). Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели. Пакет установочных документов. Программа наставничества.
Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов ДДТ. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых (Приложение 1)
Формирование базы наставников	1. Работа внутри ДДТ включает действия по формированию базы из числа: - обучающихся, мотивированных помочь сверстникам ДДТ в образовательной, воспитательной, социально-гуманитарной, художественной, туристско-краеведческой, естественно-научной и технической сферах; - педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.	База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя: - базу наставников из числа активных педагогов; - базу для формы «обучающийся-обучающийся»; - базу для формы «педагог-обучающийся» (Приложение 1)
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками (приложение 2). 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников.

Формирование тандемов/групп	1. Встречи отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся групп в специальной базе куратора.	Сформированные группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Приказ о закреплении наставнических групп. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой группе включает: • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	Мониторинг: • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждой группы. 2. Оповещение участников группы и родителей/законных представителей, наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ДДТ. 4. Популяризация эффективных практик.	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ДДТ. Оценивание реализации программы наставничества (приложение 3).

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются мероприятия информационно-просветительского характера для педагогического сообщества ДДТ, то есть заседание педагогического совета.

На этапе завершения Программы предусмотрен итоговый педсовет, где наставники могут осветить свой опыт работы в данной области и представить результаты.

3.2. Исходя из образовательных потребностей ДДТ определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению «обучающийся — обучающийся», «педагог — педагог», «педагог — обучающийся».

3.3. Описываются указанные в п.3.2. формы наставничества. Каждой форме дается характеристика по указанной в Целевой модели схеме ролевых моделей (цель, задачи, ожидаемый результат, описание участников, схема реализации в виде таблицы с указанием этапов, соответствующих им

мероприятий, предполагаемых сроков и ответственных). ДДТ вправе вносить свои собственные ролевые модели, исходя из актуальных задач развития.

1. Целевая модель «Обучающийся - обучающийся».

Цель: разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;

- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемые результаты: результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся и будущих выпускников.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Описание участников:

Наставник. Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

Наставляемый:

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни образовательного учреждения, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

2. Целевая модель «Педагог-педагог».

Цель: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри

образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Ожидаемые результаты: Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) 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.

Описание участников:

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями.

3. Целевая модель «Педагог- обучающийся».

Цель: успешное формирование у обучающегося представлений

о

следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Задачи: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;

- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Ожидаемые результаты: результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление ученического сообщества.

Описание участников:

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый:

Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный обучающийся старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях обучающийся, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы

изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ДДТ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

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

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT- анализа осуществляется посредством анкеты.

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

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

влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.

3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

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

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

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

Приложение I

Примерная форма базы представляемых

[illegible]

Примерная форма базы наставников

[illegible]

Анкета для подбора потенциальных наставников

Кандидат должен получить по меньшей мере 15 положительных отметок, чтобы стать эффективным наставником.

ФИО наставника	Отметка руководителя ОУ
Характеристики, по которым можно определить, подходит ли наставник для работы	
1. ВЗАИМОСВЯЗЬ (построение доверительных взаимоотношений с наставляемым)	
1.1. Педагог умеет слушать	
1.2. Педагог с уважением относится к коллегам и обучающимся	
1.3. Педагог 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 школы с удовольствием работают/общаются с данным педагогом	
1.7. Педагог готов выделить время на обучение менее опытных коллег (посещение уроков 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 подопечного	
2.2. Педагог умеет (или имеет потенциал) анализировать данные для выявления потребностей подопечного	
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	
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 своевременной поддержки наставляемого	
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 отмечает их успехи и достижения (даже если они превосходят его личные успехи)	
4.3. Педагог владеет профессиональными компетенциями, заявленными в Профессиональном стандарте педагога	
Общее количество положительных отметок (≥ 15)	

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 графы, 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

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 3 пункта, по которым Вам требуется помощь наставника
Часть (1) КОМПЕТЕНТНЫЙ ПЕДАГОГ							
1.1	Составление и реализация интерактивных планов занятий						
1.2	Организация воспитательной деятельности						
1.3	Эффективное и целесообразное использование ИКТ на занятиях						
1.4	Соблюдение дисциплины и установление контакта с обучающимися						
1.5	Использование соответствующих методов оценивания результатов обучения						
1.6	Мониторинг образовательных результатов						
1.7	Предоставление формирующей обратной связи обучающимся						
1.8	Работа с детьми с девиантным поведением, требующими повышенного внимания						
1.9	Установление контакта и взаимопонимания с учениками в классе во время обучения						
1.10	Дифференцированный подход в работе с одаренными детьми и/или с детьми с особыми образовательными потребностями						
Часть (2) ИННОВАЦИОННЫЙ ПРАКТИК							
	2.1 Проведение занятий с применением современных образовательных технологий						

2.2	Организация учебного исследования и учебного проекта в учебной и воспитательной деятельности						
2.3	Создание предметно-обучающей среды с разнообразными условиями обучения						
2.4	Планирование и проведение различных внеклассных образовательных мероприятий для обучающихся						
2.5	Составление индивидуальных планов обучения для отдельных обучающихся (например, победителей олимпиад)						
Часть (3) АКТИВНЫЙ ГРАЖДАНИН							
3.1	Формирование системы духовно-нравственных ценностей у обучающихся						
3.2	Проведение образовательных событий или осуществление проектов для формирования духовно-нравственных ценностей						
3.3	Развитие навыков межкультурного диалога						
3.4	Планирование мероприятий или проектов для развития социального сознания и социальной активности						
3.5	Оценивание эффективности воспитательных мероприятий или проектов						
3.6	Формирование у обучающихся активной гражданской позиции						
Часть (4) ОТВЕТСТВЕННЫЙ НАСТАВНИК							
4.1	Умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера						
4.2	Использование различных педагогических приемов поддержки						
4.3	Развитие навыков познавательной интереса и активности						
4.4	Развитие в обучающихся навыков самостоятельной работы						
Часть (5) УСПЕШНЫЙ ЛИДЕР							
5.1	Владение знаниями о новых тенденциях развития образования для планирования собственного профессионального развития						
5.2	Организация взаимодействия с узкими специалистами в области психологии, медицины и коррекционной педагогики для решения задач инклюзивного образования						
5.3	Сотрудничество с родителями обучающихся						
5.4	Лидирующая позиция в организации совместных мероприятий или проектов для родителей и обучающихся						

Оценка реализации программы наставничества

[illegible]

[illegible]