

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКИЙ ЦЕНТР ТУРИЗМА, КРАЕВЕДЕНИЯ И ЭКСКУРСИИ
«МЕРИДИАН» ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД УФА
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

РАССМОТРЕНА
на заседании методического совета
от «26» августа 2022 года,
протокол № 1

УТВЕРЖДЕНА
Педагогическим советом
Протокол № 1
от «26» августа 2022 года
Председатель педагогического
совета, директор
_____ Владимирова С.Н.
Приказ № 110 от 26 августа 2022 г.

**Персонализированная программа наставничества
в МБОУ ДО «ДЦТКиЭ «Меридиан»**

1. Назначение программы наставничества педагогических работников в образовательной организации

В соответствии с Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимся», письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № 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») образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

В соответствии с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;

- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.
- разработку календарного плана работы Школы наставника.

Целевые индикаторы реализации Программы наставничества

№	Наименование показателя	2022 год	2023 год	2024 год
1.	Доля детей в возрасте от 10 до 17 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	2	3	4
2.	Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 17 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	3	4
3.	Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	1	1	2
4.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	50	70	85
5.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	40	50	65

Используемые в Программе понятия и термины

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

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

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

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником 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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

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

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

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

установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.
Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Участники Программы:

- молодые педагоги в возрасте до 35 лет, проработавшие в МБОУ ДО «ДЦТКиЭ «Меридиан» не более трех лет;
- обучающиеся (от 10 лет), осуществляющие образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам в МБОУ ДО «ДЦТКиЭ «Меридиан»;
- наставники (педагоги, обучающиеся, имеющие успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовые и компетентные поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого).

Циклограмма реализации Программы:

- подготовка условий для запуска Программы;
- формирование базы данных наставляемых;
- формирование базы данных наставников;
- отбор и обучение наставников;
- формирование наставнических групп;
- организация хода работы наставнических групп;
- завершение наставничества.

Субъекты, участвующие в реализации Программы

1. Администрация МБОУ ДО «ДЦТКиЭ «Меридиан».
2. Обучающиеся, занимающиеся в детских объединениях по интересам МБОУ ДО «ДЦТКиЭ «Меридиан».
3. Родительская общественность МБОУ ДО «ДЦТКиЭ «Меридиан».
4. Учреждения дополнительного образования Октябрьского района городского округа город Уфа Республики Башкортостан.
5. Учреждения культуры, спорта города Уфы.

Структура управления реализацией Программы

№	Уровни структуры	Направления деятельности
1.	Директор	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы. 2. Разработка Программы. 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы. 4. Реализация Программы. 5. Реализация кадровой политики в Программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения Программы. 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы.
2.	Куратор Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников, в том числе привлечение экспертов для проведения обучения. 3. Контроль процедуры внедрения Программы. 4. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы. 5. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы.
3.	Наставники и наставляемые	Реализация форм наставничества «ученик – ученик», «педагог – педагог»

Реализация программы наставничества в МБОУ ДО «ДЦТКиЭ «Меридиан» осуществляется с опорой на следующие принципы:

- принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;

- принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

- принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;

- принцип легитимности, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;

- принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;

- принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;

- принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «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 наставляемого);

- принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

- принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

**РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА,
РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МБОУ ДО «ДЦТКиЭ «МЕРИДИАН»**

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

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

2. Цель и задачи программы наставничества

Целью внедрения наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ ДО «ДЦТКиЭ «Меридиан».

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- создание информационного банка данных молодых специалистов;
- разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности;
- диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;
- создание условий для удовлетворения информационных учебно- методических, творческих потребностей молодых педагогов, в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития;
- оказание методической помощи в организации образовательного процесса;

- организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта;
- создание системы оценки результативности методического сопровождения;
- развитие профессионального сообщества молодых педагогов.

3. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

1. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся и педагогов, обеспечение практической реализации индивидуальных образовательных траекторий.
2. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом, в том числе посредством системы сетевого взаимодействия и сетевого наставничества, направленного на обеспечение адресной помощи субъектам образовательной и профессиональной деятельности.
3. Закрепление молодых специалистов
4. Плавный «вход» молодого педагога в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
5. Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе.
6. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
7. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирования активной гражданской позиции обучающихся.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

14. Увеличение доли обучающихся, участвующих в программах развития талантливых детей.

16. Снижение проблем адаптации в (новом) коллективе: психологические, организационные и социальные.

4. Сроки реализации программы наставничества

1 этап (ноябрь 2022 – май 2023 г.): разработка программно-методического и диагностического обеспечения программы;

2 этап (сентябрь 2023 – май 2024 г.): реализация мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;

3 этап (июнь – декабрь 2024 г.): анализ достигнутых результатов и определение перспектив дальнейшего совершенствования системы наставничества в сфере общего, дополнительного образования.

5. План реализации программы наставничества

ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «Ученик – ученик»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик – ученик». Ролевая модель: «Успевающий ученик – неуспевающий ученик».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого

Ф.И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития		сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
Раздел 2. Направления развития обучающегося					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке доклада, выполнения упражнений и т.д.) / разработки проекта и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить доклад, выполнить упражнения, и т.д.		
2.3.	Сформировать правила поведения на занятии (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность на занятии, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать),		

			определены приоритеты		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в соревнованиях и конкурсах и др.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		Участие в олимпиаде, конкурсе		
2.7.	Выступить с докладом об ученическом проекте		Доклад представлен на районной научно-практической конференции		
2.8.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в УДО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в объединении		
2.9.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		

Форма наставничества: «Педагог – педагог»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Педагог – педагог»	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и	Анкетирование. Использование базы наставников

педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	
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 занятий
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете или методический совете МБОУ ДО «ДЦТКиЭ «Меридиан»

5. План реализации программы наставничества

Форма наставничества: «Педагог – педагог».

Ролевая модель: «опытный педагог – молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника

Ф.И.О. и должность наставника

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Характеристика участников формы наставничества «Педагог – педагог»

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных материалов, ведущий вебинаров и семинаров). Педагог, склонный к активной общественной работе. Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p> <p>Типы наставников: Наставник – консультант создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога. Наставник – предметник – это опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин</p>	<p>Имеет малый опыт работы (до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, со взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями</p>	<p>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</p>
Формы взаимодействия	Цель	
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы	
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив	

«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету

ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1.	Познакомиться с учреждением дополнительного образования, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы УДО, изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения УДО (основные помещения, правила пользования и пр.)		Хорошая ориентация в здании УДО, знание аварийных выходов		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство УДО, педагоги		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт УДО, страничку в социальных сетях, правила размещения информации в		Хорошая ориентация по сайту, на страницах УДО в		

	Интернете о деятельности УДО		соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника УДО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методiku построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по программе		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения		

Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника

3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов,		

			тематические экскурсии		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены родительские собрания, мероприятия с родителями		
3.5.	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (разработки занятий, методические рекомендаций и пр.)		Составлены разработки занятий и конспекты тем		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности УДО		Изучены проекты УДО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в УДО		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены необходимые документы		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профессионального развития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в УДО выбраны формы собственного профразвития на следующий год		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении		

	(между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.12	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья		

Подпись наставника

«___» _____ 202__ г.

Подпись наставляемого сотрудника

«___» _____ 202__ г.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ ШКОЛЫ НАСТАВНИКА

№	Мероприятие	Сроки	Ответственный
1.	Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/устный опрос и др.)	ноябрь 2022 года	Куратор Валеев И.Г.
2.	Организация и проведение вводного совещания с наставниками	декабрь 2022 года	Куратор Валеев И.Г.
3.	Анализ воспитательных мероприятий, помощь в подборе тематических бесед, знакомство с критериями и способами изучения эффективности воспитательной системы	февраль 2023 года	Наставник Чурина Н.Ф.
4.	Проведение беседы «Основы взаимопонимания педагог – ученик», знакомство с методикой проведения внеурочного мероприятия	март 2023 года	Наставник Чурина Н.Ф.
5.	Помощь в организации открытых занятий, подготовка молодых специалистов к отчету о работе за год.	апрель	Куратор Валеев И.Г.

	Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста		
6.	Оказание помощи в составлении дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы	сентябрь 2023 года	Куратор Валеев И.Г.
7.	Ознакомление с нормативно-правовыми документами по аттестации педагогических кадров	январь 2024 года	Куратор Валеев И.Г.
8.	Определение способов развития наставников (повышение квалификации, внутреннее обучение в ОО, стажировка и др.), согласование способов с наставниками	в течение 2023 года	Директор Владимилова С.Н.
9.	Организация профессионального развития наставников, проведение обучения: - по программе повышения квалификации на базе Института развития образования Республики Башкортостан; - базе научно-информационно-методического Центра при ГУО	в течение 2023 года	Директор Владимилова С.Н.
10.	Мониторинг профессионального роста молодого специалиста	октябрь 2024 года	Куратор Валеев И.Г.
11.	Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения	ноябрь 2024 года	Куратор Валеев И.Г.
12.	Оценка уровня удовлетворенности наставников работой Школы наставника	ноябрь 2024 года	Куратор Валеев И.Г.
13.	Анализ деятельности Школы наставника за год, внесение по итогам анализа	декабрь 2024 года	Куратор Валеев И.Г.

	предложений по коррективам Программу наставничества ОО на следующий год		
--	--	--	--