

**КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЛЕСОСИБИРСКИЙ КАДЕТСКИЙ КОРПУС»**

РАССМОТРЕНО	ПРИНЯТО решением	УТВЕРЖДАЮ приказом
Методическим советом	Педагогического Совета	КГБОУ «Лесосибирский
КГБОУ «Лесосибирский	КГБОУ «Лесосибирский	кадетский корпус»
кадетский корпус»	кадетский корпус»	В редакции приказа №02-11- 84/4-24 от 04.09.2024
Протокол №1 от 26.08.2024г.	Протокол №202 от 28.08.2024г.	



/П.Ф. Тимук/

**Программа наставничества
2024 – 2027 уч. года**

Составитель: методист УЧ
Петухова А.С.

Лесосибирск, 2024

Содержание

Паспорт программы	3
1. Целевой раздел	
1.1. Пояснительная записка	5
1.2. Основные понятия и термины	5
1.3. Цели, задачи программы	6
1.4. Нормативные основы реализации Программы наставничества	7
1.5. Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации	7
1.6. Ожидаемые результаты в реализации Программы наставничества	7
1.7. Содержание деятельности в рамках Программы наставничества	8
1.8. Этап реализации Программы наставничества	8
1.9. Кадровая система реализации Программы наставничества	9
1.10. Формы, методы наставничества педагогических работников образовательной организации	10
1.11. Примерные аспекты работы педагога-наставника с наставляемым (на основе выявленных затруднений у наставляемого).	11
1.12. Мониторинг и оценка результатов Программы наставничества	13
2. Организационный раздел	
2.1. Основные направления деятельности наставляемого	15
2.2. Организация работы школы наставничества	15
2.3.1. Методическое сопровождение деятельности молодого специалиста	16
2.3.2. Индивидуальная карта профессионального развития наставляемого	16
3. Список литературы:	19
Приложение 1	20
Приложение 2	21

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное наименование Программы	Программа наставничества Краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Лесосибирский кадетский корпус»
Решение об утверждении Программы	Приказ № №02-11-84/4-24 от 04.09.2024
Авторы-разработчики Программы	А.Н. Егоров – зам.директора по ВР. А.С. Петухова – методист УЧ.
Нормативно-правовая база	• Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»; • Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях; • -Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников; • -Приказ министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-05 «О внедрении Региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Красноярского края»; • Положение о системе наставничества педагогических работников образовательных учреждений города Лесосибирска; • Положение о наставничестве Лесосибирского кадетского корпуса; • Программа воспитания Лесосибирского кадетского корпуса.
Срок реализации	3 года (сентябрь 2024г. – июнь 2027г.)
Этапы реализации	1 этап – диагностический/адаптационный (сентябрь 2024г. – декабрь 2024г.) 2 этап – практический (январь 2025г. – декабрь 2026г.) 3 этап – контрольно-оценочный (январь 2027 г. – июнь 2027г.)
Цель Программы	Создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодых специалистов и вновь прибывших специалистов в условиях кадетского корпуса.

Задачи Программы	1. удовлетворить потребность молодых и вновь прибывших педагогов в непрерывном образовании и оказывать им помощь в преодолении различных затруднений; 2. способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагогов; 3. помочь молодым педагогам внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс.
Основные направления	1.Повышение профессионального мастерства молодых педагогов в организации и воспитательного процесса. 2.Развитие профессиональной компетенции в разных областях. 3.Изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов и анализ результатов работы наставничества.
Условия эффективности	1.Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов. 2.Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия педагога наставника и наставляемого молодого педагога. 3.Сочетание теоретических и практических форм работы. 4.Анализ результатов работы. 5.Своевременное обеспечение педагогов педагогической и методической информацией.
Ожидаемые результаты	1.Ориентация педагогов на ценности саморазвития. 2.Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). 3.Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности. 4.Построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности
Реализуемые формы наставничества	«Педагог – педагог»
Структура управления реализацией Программы	• Руководитель – директор КГБОУ «Лесосибирский кадетский корпус» • Куратор – зам директора по ВР. • Наставник • Наставляемый
Система мониторинга	Мониторинг и оценка эффективности программы наставничества

1. Целевой раздел

1.1. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование». Одним из ключевых направлений является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников. Начинающий педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности, несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники, их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них профессионализма.

Начиная свою деятельность в образовательной организации, молодые специалисты испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании методик воспитания, учатся применять полученные знания в практической деятельности. Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь.

В результате осознания необходимости поддержки и сопровождения начинающих педагогов не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь опытными педагогами, возникла необходимость разработки в КГБОУ «Лесосибирский кадетский корпус» (далее – Корпус) Программы наставничества (далее – Программы), которая поможет организации деятельности педагогов-наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива.

При разработке Программы наставничества учитывались положения законодательства в области образования и трудовых отношений, документы стратегического планирования, Указы Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, ведомственные приказы, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) и другие нормативные правовые акты.

1.2. Основные понятия и термины

В Программе наставничества используются следующие понятия и термины.

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

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

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

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поде-

литься 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.

Модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в образовательной организации.

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.

1.3. Цель и задачи программы

Программа наставничества направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции и с позиции развития личности.

Цель программы: создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодых специалистов и вновь прибывших специалистов в условиях кадетского корпуса.

Задачи:

- удовлетворить потребность молодых и вновь прибывших педагогов в непрерывном образовании и оказывать им помощь в преодолении различных затруднений;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагогов;
- помочь молодым педагогам внедрить современные подходы и передовые педагогические технологии в образовательный процесс.

Система наставничества основывается на следующих **принципах**:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях.

1.4. Нормативные основы реализации программы наставничества

Нормативно-правовой базой для разработки Программы наставничества являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. № 996-р);
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025г.»;
- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16);
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- Методические рекомендации для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;
- Приказ министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-05 «О внедрении Региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Красноярского края»;
- Положение о системе наставничества педагогических работников образовательных учреждений города Лесосибирска;
- Положение о наставничестве Лесосибирского кадетского корпуса;
- Программа воспитания Лесосибирского кадетского корпуса.

1.5. Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации

В целевую группу реализации Программы наставничества в образовательной организации входят:

- молодые (начинающие) специалисты;
- вновь принятый педагог (педагог, прошедший переподготовку);
- опытные педагоги;
- руководитель

1.6. Ожидаемые результаты реализации Программы наставничества

Внедрение и реализация Программы наставничества способствует формированию и обеспечению функционирования методического сопровождения педагогических работников «на местах».

Ожидаемые результаты внедрения Программы наставничества:

- плавный «вход» молодого специалиста в профессию и коллектив, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- быстрая, безболезненная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;

- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников;
- улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

1.7. Содержание деятельности в рамках Программы наставничества

1. Диагностика затруднений молодых специалистов и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей.
2. Планирование и анализ деятельности.
3. Разработка рекомендаций о содержании, методах и формах организации воспитательной деятельности.
4. Помощь молодым и вновь прибывшим специалистам в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности воспитанников в дополнительном образовании, во внеучерочной деятельности (олимпиады, смотры, интеллектуальные марафоны, аукционы знаний и др.), в деятельности самоподготовки.
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодых педагогов.
7. Организация встреч с опытными педагогами, демонстрация опыта успешной педагогической деятельности.

1.8. Этапы реализации Программы наставничества

Задача методиста УЧ, зам.директора ВР, командиров рот – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути. Решать эту задачу нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

I этап – адаптационный. 1-й год работы. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, выявляет проблемы в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

II этап - проектировочный. 2-й год работы. Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, накопление опыта, поиска лучших методов и приемов работы с воспитанниками. Педагог изучает опыт работы коллег, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые методические мероприятия.

III этап – контрольно-оценочный. 3-й год работы. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению функциональных обязанностей. По завершению учебного года молодой педагог проводит анализ своей деятельности через составление карты индивидуального роста педагога.

1.9. Кадровая система реализации Программы наставничества

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

1. Куратор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.
2. Наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опы-

том и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Наставляемый - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Куратором реализации Программы наставничества может быть заместитель директора по ВР, старший воспитатель, назначенный приказом директора Кадетского корпуса.

Обязанности куратора:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации Программы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по наставничеству;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

Наставник и наставляемый - основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации.

Формирование базы наставников осуществляется из числа:

- опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи;
- педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента воспитанников;
- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа Кадетского корпуса;
- педагогов, пользующихся авторитетом среди коллег, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт неформальной наставнической деятельности;
- методически ориентированных педагогов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный педагогический опыт, создавать среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;

Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете и утверждаются заместителем директора по ВР.

Обязанности наставника:

- знать и уметь применять в работе нормативно-правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;
- уметь «вводить в должность» (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю) с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;
- изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению деятельности, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опыт-

ным педагогом воспитательной деятельности;

- оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого/начинающего педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- сообщать куратору или руководителю о процессе адаптации молодого/начинающего педагога, результативности его профессиональной деятельности;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого/начинающего педагога с предложениями по дальнейшей работе.

Права наставника:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением Программы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемыми, своевременности выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;
- принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы наставничества;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления персонализированных программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю корпуса с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий, содержащихся в персонализированной программе наставляемого.

1.10. Формы, методы наставничества педагогических работников образовательной организации

Организационная деятельность с молодыми специалистами выстраивается с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
- индивидуальные особенности;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- наличие практического опыта работы с воспитанниками.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн- сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное консультационное наставничество – однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

Традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Методы работы с молодыми специалистами:

Внутри образовательной организации	Муниципальный уровень
1. Диалог, беседа. 2. Индивидуальная, групповая консультация. 3. Самоанализ собственной деятельности. 4. Практикумы. 5. Анкетирование, опрос. 6. Мастер-класс педагога-наставника. 7. Взаимопосещения, открытые просмотры. 8. Анализ педагогических ситуаций. 9. Деловая игра. 10. Круглый стол. 11. Конкурс профессионального мастерства.	1. Курсы повышения квалификации. 2. Сетевые методические объединения. 3. Городские семинары, конференции. 4. Вебинары. 5. Общение, обмен опытом в профессиональных интернет-сообществах.

1.11. Примерные аспекты работы педагога-наставника с наставляемым (на основе выявленных затруднений у наставляемого).

№	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога.	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее - ИП).

2	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требований к кадетскому воспитанию и педагогу кадетского образования, в ведении документации.
3	Формирование позитивного имиджа воспитателя.	Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. Практикумы по решению педагогических ситуаций.	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками, освоенные эффективные приемы.
4	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
5	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение мероприятия на основании разработанного сценария.
6	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.
7	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.
8	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
9	Проектирование конспектов воспитательной деятельности.	Организация самостоятельного проектирования конспекта воспитательной деятельности. Анализ и самоанализ.	Компетентность молодого педагога в проектировании воспитательной деятельности.
10	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.

11	Освоение современных педагогических технологий.	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов.	Самостоятельно разработанные конспекты воспитательной деятельности, планы воспитательной деятельности педагогических технологий.
12	Аттестация молодого педагога на соответствие занимаемой должности.	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога.
13	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

1.12. Мониторинг и оценка результатов Программы наставничества

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

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

Мониторинг Программы наставничества подразумевает оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамику образовательных результатов.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два этапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй - по итогам прохождения Программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников Программы.
2. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

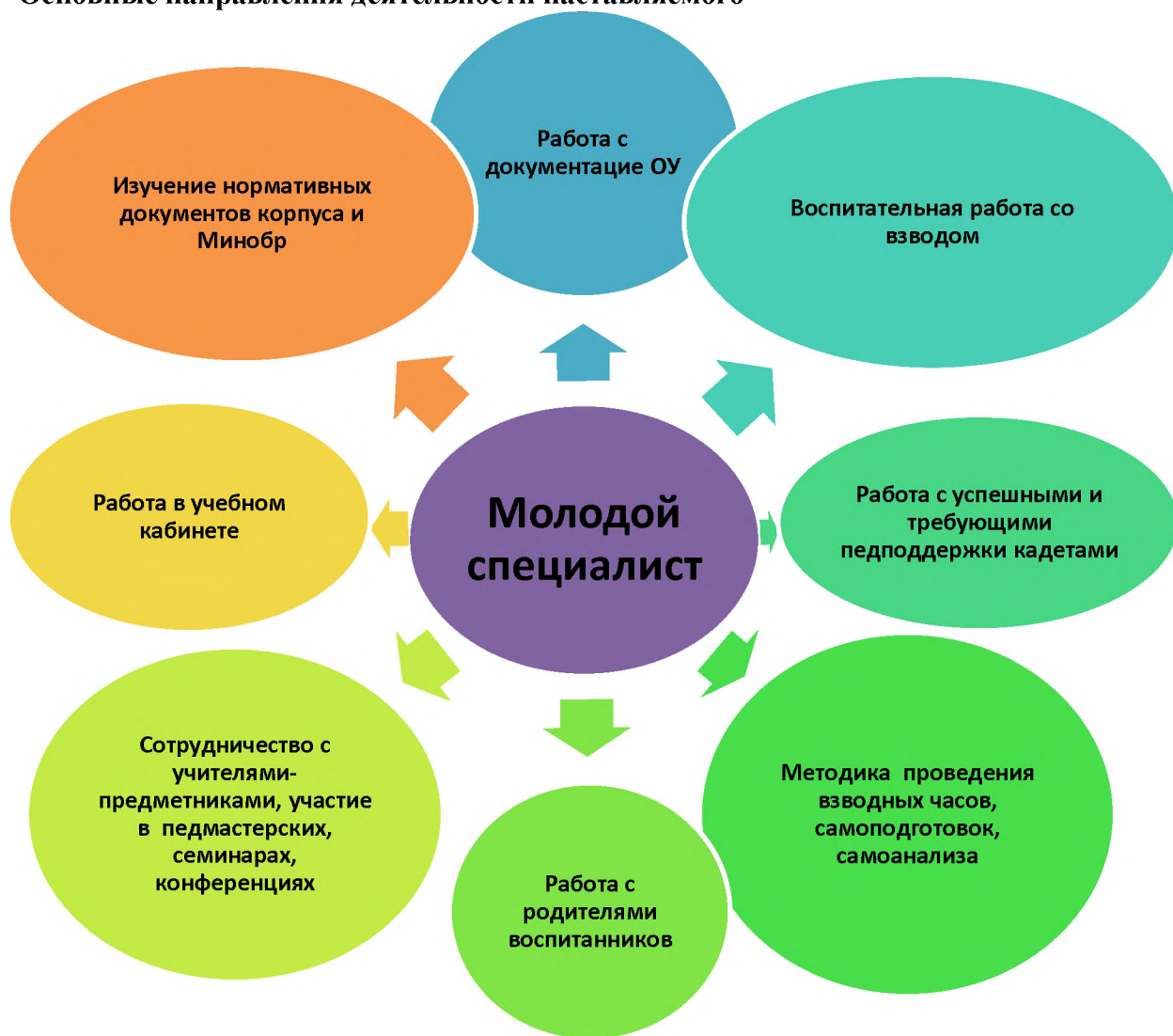
Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации Программы наставничества, к личности наставника;
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" (приложение №1) и "выходе" (приложение №2) реализуемой Программы.

Таким образом, основываясь на результатах этапа мониторинга, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния Программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

2. Организационный раздел

2.1. Основные направления деятельности наставляемого



2.2. Организация работы школы «Наставничества»

Занятия в школе «Наставничества» планируются ежегодно по 1–2 раза в месяц. Их содержание включает теоретические и практические аспекты образовательной деятельности Корпуса. Перед составлением плана работы проводится анкетирование среди начинающих педагогов, чтобы определить темы занятий с учетом выявленных проблем. К проведению теоретического блока привлекаются специалисты образования, практического блока – высококвалифицированные педагоги, имеющие успешный профессиональный опыт работы, руководители педмастерских.

Роль практических занятий особенно значима в связи с тем, что молодые специалисты будут подготовлены к работе с воспитанником в Корпусе с учетом современных требований учебно-воспитательного процесса. По ежегодному завершению работы школы «Наставничества» подводится итог по реализации Программы и успешной деятельности работы школы «Наставничества» в форме собеседования по следующим вопросам:

- планирования учебно-воспитательного процесса и собственной профессиональной деятельности;
- использование педагогических технологий при организации работы с кадетами;
- особенности работы с семьями, имеющими различный социальный статус.

С учетом проведенного анализа, выявленных проблем в план работы вносятся необходимые коррективы.

Работа школы «Наставничество» реализует Программу и является, во-первых, важнейшим фактором профессиональной адаптации, успешного личностного и профессионального развития начинающих педагогов, во-вторых, способствует повышению качества образовательных результатов.

2.3. Методическое сопровождение деятельности молодых педагогов.

2.3.1. Карта изучения и сопровождения деятельности молодого специалиста

ФИО педагога _____

Взвод (класс) _____

Дата	Педагогическая деятельность	Анализ	Вывод	Рекомендации	Подпись	
					Кто изучал	Молодой специалист

2.3.2 Индивидуальные карты профессионального развития наставляемого

1. Ф.И.О.
2. Образование.
3. Категория.
4. Стаж работы.
5. Цель и задачи профессионального развития.
6. Тема самообразования.

Цель:

Задачи:

Этапы работы	Содержание деятельности	Задачи	Сроки	Форма представления (результат)	Отметка о выполнении
1 этап Диагностический	Анализ затруднений по методической деятельности. Постановка проблемы. Обоснование целесообразности выбора данной темы. Изучение литературы по проблеме, имеющегося опыта	Изучить психолого-педагогическую литературу			
2 этап Прогностический	Постановка цели. Формулировка задач. Разработка программы деятельности. Прогнозирование результатов. Практическое применение и				

	апробация некоторых элементов технологии.				
3 этап Практический	Внедрение системы мер, направленных на решение проблемы. Формирование методического комплекса. Мониторинг текущих и промежуточных результатов. Корректировка работы.				
4 этап Обобщающий	Подведение итогов. Оформление результатов работы по теме. Представление материалов.				
5 этап Внедренческий	Использование опыта самим педагогом в процессе дальнейшей работы. Распространение.				

7. Повышение квалификации на курсах (очно, дистанционно)

№	Проблематика курсов, семинаров	Место и сроки проведения	Подтверждающий документ	Краткий анализ результативности курсов, семинаров	Отметка о выполнении

8. Разработка программно-методического обеспечения (ресурсов) воспитательного процесса

№	Вид материала (дидактический материалы, конспекты, наглядные пособия, медиа-материалы и др.)	Тема, класс

9. Внеурочная деятельность

Выявляет различные позиции при воспитательном взаимодействии (наставничество, тьюторство, партнёрство)

10.1. Работа кружков, клубов, факультативов и других форм внеклассной работы

Название программы	Кол-во обуч-ся, вовлеченных в деятельность	Сроки работы	Материалы, представленные в «портфолио»

--	--	--	--

10.2. Развитие поисково-исследовательской деятельности учащихся

№	Дата, сроки проведения	Ф. И. обучающегося	Название работы	Результат

10.3. Качество участия воспитанников в соревнованиях, конкурсах, смотрах разного уровня

№	Ф.И. обучающегося, класс	Результат участия в соревнованиях, конкурсах, смотрах уровня (дата)			
		Корпусного	Городского	Краевого	Российского

3. Список литературы

1. Педагогические технологии №1, 2005 г. Изд.: НИИ школьных технологий, 2005. – 128 с.
2. Алоева М.А. Классные часы в 5-7(8-9) классах. Изд. 9-е. – Ростов н/Д: «Феникс», 2008. – 313 с.
3. Истратова О.Н. Справочник психолога средней школы. Изд. 2-е. – Ростов н/Д: «Феникс», 2004. – 512 с.
4. Журнал «Родительское собрание». Изд.: НОУ «Новый Логос» под ред. Лысенко В.С. 2006. – 2015 гг. – 96 с. Интернет-версия: [http:// rodsobr.narod.ru/](http://rodsobr.narod.ru/)
5. Олендарь О.О. Как проводить родительское собрание в школе. - М.: Изд. «Сталкер», 2007. – 205 с.
6. Воронова Е.А. Воспитать патриота. Изд. 2-е. – Ростов н/Д: «Феникс», 2008. – 282 с.
7. Голубева Л.В., Чегодаева Т.А. Анализ урока. Изд. 2-е. – Волгоград: «Учитель», 2008. – 121с.
8. Селиванов В.И. Воспитание воли школьника. Изд. 2-е. –Москва: «Учпедгиз», 1954, переиздание 2018. – 208 с.

**Материалы для выявления профессиональных проблем и образовательных запросов
молодого педагога (наставляемого)**

Анкета № 1 «Диагностика проблем педагога»

1. При проведении каких видов образовательной деятельности вы испытываете трудности?

2. Каковы причины, по вашему мнению, этих трудностей?
- Материальные условия
 - Большое количество детей во взводе
 - Недостаточная методическая помощь со стороны руководства
 - Недостаток педагогического опыта
 - Нехватка методической литературы
3. Испытываете ли Вы затруднения в общении с: родителями, детьми, руководством?
- Да
 - Нет
 - Не знаю
4. Какие методы и приемы вы используете в своей воспитательной деятельности?

5. В какой методической помощи вы нуждаетесь?
- В прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам
 - В методических консультациях по отдельным разделам
 - Просмотре открытых занятий у опытных воспитателей
 - В знакомстве с передовым педагогическим опытом

Анкета № 2 - Самооценка воспитателем своих профессиональных умений и навыков.

Обозначения: балл «5» ставится, если знания и умения проявляются постоянно, имеют высокий уровень развития; «4» - знания и умения проявляются не постоянно, не всегда применяются; «3» - знания и умения достигают минимально необходимого уровня, не представляют из себя систему; «2» - знания и умения выражены слабо; «1» - знания и умения отсутствуют.

1. Умение правильно ставить перед собой цель
2. Способность к состраданию, сопереживанию
3. Педагогический такт выдержка, терпение
4. Артистичность, эмоциональность
5. Умения художественного творчества: пение, танец, рисование
6. Умение технического творчества: конструирование и моделирование
7. Умение быстро реагировать на неожиданно возникшую ситуацию
8. Умение организовывать работу с родителями
9. Стремление к самосовершенствованию и самообразованию

Материалы для проведения мониторинга и оценки эффективности Программы наставничества

Первый этап мониторинга (до начала работы).

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества										0
4. Ожидаемый уровень комфорта приуча- стии в программе наставничества										0
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанно- стями и квалификационными требования- ми).										0
6. Ожидаемая полезность программы про- фессиональной и должностной адаптации										0
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкрет- ных профессиональных навыков (посе- щение и ведение открытых занятий, се- минары, вебинары, участие в конкурсах)										0
8. Ожидаемое качество передачи Вам необ- ходимых теоретических знаний										0
9. Ожидаемое качество передачи Вам необ- ходимых практических навыков										0
10. Ожидаемое качество программы про- фессиональной адаптации										0
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?										0
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы оста- лись довольны совместной работой?										0

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков(посещение и ведение открытых уроков, семинары, ве- бинары, участие в конкурсах)?					

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества										0
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?										0
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)										0
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации										0
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?										0
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?										0
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации										0
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс										0
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой										0

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

Второй этап мониторинга (по завершении работы).

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Эффективность программы наставничества.										0
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?										0
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)										0
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации										0
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)										0
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний										0
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков										0
10. Качество программы профессиональной адаптации.										0
11. Ощущение поддержки наставника										0
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										0

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?										0
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3. Эффективность программы наставничества										0
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?										0
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?										0
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации										0
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?										0
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?										0
9. Качество программы профессиональной адаптации										0
10. Включенность наставляемого в процесс										0
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										0

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?										0
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]