

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение инклюзивного высшего образования  
«Московский государственный  
гуманитарно-экономический университет»  
**КАЛМЫЦКИЙ ФИЛИАЛ ФГБОУ ИВО «МГГЭУ»**

РАССМОТРЕНО  
на научно-методическом  
совете  
Протокол № 2  
от «12» октября 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО  
на педагогическом  
совете  
Протокол № 2  
от «30» ноября 2023 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА В КФ МГГЭУ

г.Элиста 2023 г.

Разработчики:

Тимошева А.В., заведующая учебно-методическим отделом

Насунова Е.В., старший методист учебно-методического отдела

### Программа реализации наставничества

Калмыцкого филиала ФГБОУ ИВО «МГГЭУ»

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

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	6
2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ .....	7
3. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ИХ МОДЕЛИ.....	8
4. АЛГОРИТМ НАСТАВНИЧЕСТВА .....	12
5.ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	13
6. ФОРМЫ ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ.....	16
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 .....	17
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	18

## ВВЕДЕНИЕ

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 федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование».

Одним из ключевых направлений создания системы является развитие наставничества педагогических кадров, эффективного инструмента профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

Президент Российской Федерации В. В. Путин считает: «Место наставничеству, верность традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое. Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков».

Система наставничества в среднем профессиональном образовании ориентирована на реализацию федерального проекта «Молодые профессионалы», развитие интеллектуального и творческого потенциала студентов, помощь молодым педагогам, что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

Настоящая программа разработана для внедрения и применения системы наставничества в Калмыцком филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения инклюзивного высшего образования «Московский государственный гуманитарно-экономический университет» (далее КФ МГГЭУ).

Актуальность программы заключается в том, что наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри КФ МГГЭУ как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Программа опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации, Республики Калмыкия и КФ МГГЭУ и разработана с целью предоставления филиалом методологических и концептуальных основ для успешной ее реализации.

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ «Об учреждении знака отличия «За наставничество» от 02.03.2018 № 94»;
- Указ президента «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.01.2020 №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»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- Письмо Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;
- Приказ Министерства образования и науки Республики Калмыкия от 24.09.2022 г. № 239 «Об организации работы по внедрению целевой модели наставничества в образовательных организациях Республики Калмыкия»;
- Приказ Министерства образования и науки Республики Калмыкия от 27.12.2023 г. №2023 «Об утверждении Плана основных мероприятий по проведению в 2023 году в Республике Калмыкия Года педагога и наставника»;
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (Целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях среднего профессионального образования» (БУ ДПО РК «Калмыцкий республиканский институт повышения квалификации работников образования);
- Положение о системе наставничества педагогических работников КФ МГГЭУ от 20.10.2023г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Реализация программы наставничества в Калмыцком филиале МГГЭУ наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- принцип научности;
- принцип системности;
- принцип стратегической целостности;
- принцип легитимности;
- принцип обеспечения суверенных прав личности;
- принцип формирования ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
- принцип благополучия и безопасности подростка;
- принцип личной ответственности наставника;
- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности;
- принцип равенства;
- принцип доверия, диалога, конструктивного партнерства, и взаимообогащения.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач в работе с молодыми преподавателями, обучающимися, одаренными детьми, детьми с ограниченными возможностями здоровья.

Направления деятельности филиала по реализации программы:

- учебная работа;
- все виды практик;
- проектная деятельность;
- олимпиады, конкурсы, чемпионаты;
- волонтерское движение;
- воспитательная работа;
- научно-исследовательская деятельность
- спортивная работа;
- профориентационная работа;
- развитие талантов;
- профессиональная подготовка;
- учебная мотивация;
- поддержка в инклюзивном образовании;
- реализация индивидуальных образовательных маршрутов.

Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- улучшение показателей филиала в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, принявших участие в мероприятиях различного уровня;
- улучшение психологического климата в филиале как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с

выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- улучшение личных показателей эффективности педагогов филиалов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- качественное развитие системы инклюзивного образования в филиале с привлечением обучающихся.

Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности филиала предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли:

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.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник филиала, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации (микро-модель), определяемой основной деятельностью и позицией участников. В числе самых распространенных моделей наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы, в филиале выделяются четыре:

1. «Преподаватель-студент»
2. «Преподаватель-преподаватель»
3. «Студент-студент»
4. «Работодатель - студент»

Каждая из указанных форм (моделей) предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества.

## 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цели программы - обеспечить развитие участников внедрения программы наставничества в КФ МГГЭУ и улучшить личные показатели их эффективности в разрезе форм наставничества. Обеспечить успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающихся в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающихся, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- 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, программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

### 3. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ИХ МОДЕЛИ

#### **Форма наставничества «Преподаватель-студент»**

Микро-модели:

1. «Преподаватель – успевающий студент»;
2. «Преподаватель – неуспевающий студент»;
3. «Классный руководитель – студент».

Наставничество в системе отношений «преподаватель — студент» предполагает передачу знаний, умений и опыта посредством доверительного неформального общения, основанного на принципах партнерства. Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации

наставляемого студента. Задача педагога, заключается в том, чтобы студент захотел учиться.

Форма наставничества «преподаватель - студент» — это практики наставничества в режиме урочной, проектной деятельности; без отрыва от учебы для дальнейшего профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций, метакомпетенций.

Цели и задачи: разносторонняя поддержка студента по реализации его индивидуальной образовательной траектории.

Данная форма помогает студентам:

- самоопределиваться и самореализоваться как личности;
- выявлять и совершенствовать свои способности и таланты;
- планировать свою будущую карьеру;
- развивать соответствующие навыки, компетенции, метакомпетенции;
- осуществлять развитие учебной мотивации;
- осуществлять проектную деятельность;
- осуществлять научно- исследовательскую работу, принимать активное участие в конкурсах, олимпиадах, спортивных соревнованиях;
- вести здоровый образ жизни.

Научно - методическая деятельность: консультации, образовательные, социальные проекты, конкурсы профессионального мастерства, курсовые работы, ВКР, волонтерство, интеграция в профессиональное сообщество.

Результаты и социальные эффекты: коррекция и снятие эмоционального напряжения, эффективность профессионального развития обучающихся, высокие спортивные результаты, развитие творческого потенциала обучающихся, передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы, поиск и развитие инициатив обучающихся, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах, чемпионатах и т.п.), профилактика правонарушений, трансляция лучших достижений, мотивация трудоустройства и профессионального роста.

Целевая группа: студент, группа студентов.

### **Форма наставничества «Преподаватель-преподаватель»**

Микро – модели:

1. «Опытный преподаватель – молодой специалист»;
2. «Молодой специалист – опытный преподаватель»

Данная форма предполагает успешное закрепление на месте работы в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне, получение молодыми специалистами профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Может применяться не только к вновь

принятым в филиал работникам, молодым специалистам, но и к работающим сотрудникам.

Цели и задачи: успешное закрепление на месте работы; повышение профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри филиала, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи.

Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации в филиале, поддержку в профессиональном и карьерном развитии. Данная форма позволяет:

получать молодым педагогам необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри филиала проблему адаптации и профессионального роста молодого специалиста;

решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области применения информационных и коммуникационных технологий, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в филиале;

наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.

Научно - методическая деятельность: открытые уроки, конкурсы, курсы повышения квалификации, творческие мастерские, школа начинающего педагога, тематические семинары, разработка методических материалов.

Результаты и социальные эффекты: повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих работать в качестве преподавателя в колледже; качественный рост успеваемости и сохранность контингента; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа профессиональных работ молодого/начинающего специалиста (статьи, исследования, методические практики).

Целевая группа: все категории сотрудников, в том числе молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники, осваивающие новые технологии и производственные процессы, используемые в реализации образовательных программ СПО.

### **Форма наставничества «Студент-студент»**

Микро-модели:

1. «Успевающий-неуспевающий»;
2. «Лидер – пассивный»;
3. «Равный - равному».

«Студент-студент» - это особый вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности студенческого самоуправления, и служит траекторией профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и его подопечного. Данная модель наставничества позволяет

транслировать лучшие достижения, способствует коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности профессионального развития студентов, формирует личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению студентов - наставников и их подопечных.

Форма наставничества «студент – студент» предполагает взаимодействие студентов, при котором один из студентов обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации.

Цели и задачи: разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Научно - методическая деятельность: учебная деятельность, научно-практические конференции, тематические семинары, спортивные и культурно-массовые мероприятия, консультации, образовательные, социальные проекты, конкурсы профессионального мастерства, волонтерство.

Результаты и социальные эффекты: качественный рост успеваемости и сохранность контингента, коррекция и снятие эмоционального напряжения, эффективность профессионального развития студентов, высокие спортивные результаты, развитие творческого потенциала, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах, чемпионатах и т.п.), профилактика правонарушений, трансляция лучших достижений, мотивация трудоустройства и профессионального роста.

Целевая группа: все студенты филиала и выпускники, заинтересованные в поддержке своей alma mater.

### **Форма наставничества «Работодатель- студент»**

Микро-модели:

1. «Сотрудник предприятия - студент»;
2. «Успешный предприниматель - студент»

Форма наставничества «работодатель-студент» - это создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам СПО и представителя регионального предприятия (организации) с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Цели и задачи: овладение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Научно-методическая деятельность: учебная и производственная практика; программы дуального обучения; проектная деятельность; бизнес-проектирование; ярмарки вакансий; конкурсы проектных студенческих работ; дискуссии; экскурсии на предприятия; краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Результаты и социальные эффекты: развитие у наставляемых профессиональной мотивации к трудовой деятельности; улучшение образовательных результатов; численный рост количества мероприятий мотивационного и практического характера; увеличение доли обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные мониторинги; конкурсы; численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем организаций - партнеров; численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных выпускников филиала.

Целевая группа: студенты, группа студентов, выпускники.

### 3. АЛГОРИТМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Алгоритм	Формы работы (наставник - наставляемый)	Результат наставничества
Я расскажу, а ты послушай	Знакомство; цели, задачи, функции наставничества, организационные и методические аспекты наставнической деятельности	Расширение теоретических знаний
Я покажу, а ты смотри	Мастер-классы	Изучение опыта практической деятельности
Сделаем вместе	Совместная разработка документации; совместное участие в мероприятиях, проектах и т.п.	Приобретение опыта в инновационной деятельности
Сделай сам, а я подскажу	Участие в подготовке к олимпиадам, мероприятиям, презентациям и т.п. Публичные выступления и т.п.	Приобретение опыта практической деятельности
Сделай сам и расскажи, что ты сделал	Самостоятельное участие. Руководство инновационной деятельностью. Подготовка к конкурсам, чемпионатам и т.п.	Презентация опыта практической деятельности, опыта взаимодействия. Победы в конкурсах,

		чемпионатах и т.п. Профессиональное портфолио
--	--	---

## 5. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

- 1) встречу - знакомство;
- 2) рабочую встречу;
- 3) планирование основного процесса работы;
- 4) итоговую встречу.

### **Первая встреча-знакомство**

Участники: куратор, наставник, наставляемый.

Роль куратора: организация, наблюдение, представление участников.

Представление наставника. Наставник рассказывает наставляемому о себе. Рекомендуемые пункты:

- Кто я, чем занимаюсь?
- Почему я хочу быть наставником?
- Мой опыт.
- Чем я могу и хочу поделиться с наставляемым?
- Что мне важно увидеть в наставляемом?

Представление наставляемого. Наставляемый не обязан «понравиться» наставнику, его задача рассказать о себе, своих проблемах и целях на текущий момент, если они сформированы, дать понять куратору и наставнику в каком направлении необходимо вести работу в будущем.

Обязательные пункты:

- Кто я, чем занимаюсь?
- Почему мне хочется принять участие в программе?
- Над какими вопросами/проблемами я хотел бы поработать?
- Что мне важно увидеть в наставнике?
- Взаимный интерес

### **Рабочая встреча**

Участники: наставник, наставляемый.

Роль куратора: после встречи зафиксировать ее результаты, подтолкнуть к развитию отношений.

Время: по желанию участников.

По окончании встречи, наставник и наставляемый представляют краткие результаты куратору (возможно заполнение дневника). Эта встреча поможет обоим участникам понять, в каком направлении им лучше двигаться, какой формат является комфортным, отразить свои отношения. Рекомендуемые пункты:

- Что понравилось в общении?

- Как возможно достижение результата?
- Что можно будет сделать по-другому?

Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, готовы к созданию долгосрочного плана.

### **Планирование программы наставничества**

Участники: наставник, наставляемый, куратор.

Роль куратора: представить наставнику и наставляемому программу наставничества, обговорить организационные вопросы, определить примерное количество встреч, проконтролировать понимание участниками важности следования плану реализации поставленной цели.

После того, как наставник и наставляемый определили, с какими целями они будут работать на первом отрезке времени, куратор предлагает участникам создать индивидуальный план развития наставляемого под руководством наставника.

На этом же этапе наставник и наставляемый при помощи куратора определяют, сколько встреч и в каком формате им может понадобиться, чтобы достичь цели. Куратор напоминает, что после каждой встречи в индивидуальный план заносятся результаты, свидетельствующие (или нет) о движении к цели. Эти результаты в дальнейшем будут использоваться для своевременной корректировки плана работы и для финального представления результатов работы наставнической пары.

### **Комплекс последовательных встреч (консультации)**

Участники: наставник, наставляемый

Проводится совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с индивидуальным планом и дорожной картой.

Встречи могут проходить в филиале, и вне филиала.

В индивидуальный план вносятся результаты работы наставнической пары:

- Что сегодня получилось хорошо? Что не совсем получилось?
- Что стоит изменить?
- Что нужно сделать к следующей встрече?

Встречи проводятся не реже одного раза в две недели. Оптимальная частота - два раза в неделю, если речь идет о формах «педагог-педагог», «студент-студент». Для остальных форм, связанных с необходимостью согласовать график встреч с рабочим расписанием наставника, время и сроки устанавливаются по соглашению сторон и при информировании куратора.

### **Итоговая встреча**

Участники: наставник, наставляемый, куратор

Организовать встречу, провести анализ результатов, отрефлексировать с участниками их работу в программе наставничества, наладить обратную связь (общую и индивидуальную), собрать информацию о проведенных активностях и достижениях, принять решение совместно с участниками о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или его завершении.

Определить примерный срок завершения работы по достижении поставленных целей и подведения итогов.

Вопросы - ответы, которые должны быть зафиксированы в индивидуальном плане, для создания полной картины результатов программы наставничества, должны быть следующие:

- Что самого ценного было в вашем взаимодействии?
- Каких результатов вы достигли?
- Чему вы научились друг у друга?
- Насколько вы приблизились к цели?
- Как вы изменились?
- Что вы поняли про себя в процессе общения?
- Чем запомнилось взаимодействие?
- Есть ли необходимость продолжать работу вместе?
- Хотели бы вы стать наставником/продолжить работу в роли наставника?

По окончании встречи куратор собирает заполненные участниками в свободной или типовой форме анкеты и поздравляет с завершением первого цикла программы.

### **Завершение программы наставничества**

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

При благополучном завершении взаимодействия наставника с наставляемым важно отметить вклад наставника и наставляемого в развитие отношений, предложить им возможность подготовиться к завершению взаимоотношений и оценить этот опыт.

При желании наставники модели «Преподаватель-студент», «Студент-студент», «Работодатель-студент» могут продолжить свое участие в наставнической программе. Тогда образовательная организация может принять решение о продолжении деятельности наставника в рамках программы.

Модель «Преподаватель-преподаватель» реализует программу наставничества в рамках Школы молодого преподавателя в течение трех лет в соответствии с законодательством. (Приложение 2).

Результатом завершения реализации программы должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель программы для наставнической пары.

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

При проведении финального мероприятия для награждения лучших наставников и наставляемого подготовить презентацию своей работы, а также материал для кейса, который будет опубликован на сайте организации.

Результаты этапа: достигнуты цели наставнической программы, собраны лучшие наставнические практики, запущен процесс пополнения базы наставников.

#### 10. ФОРМЫ ПОощРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ И НАСТАВЛЯЕМЫХ

Лучшие наставники по результатам обратной связи от куратора и наставляемых поощряются за активную общественную и культурную работу:

- грамотами/ благодарностями;
- размещением на сайте филиала информации о лучших наставниках (фотографии, документы о поощрении, документы о достижениях наставляемых);
- материальное вознаграждение.

## Индивидуальный план развития наставляемого под руководством наставника

Форма наставничества \_\_\_\_\_

Микро-модель \_\_\_\_\_

Наставник (Ф.И.О. полностью, должность) \_\_\_\_\_

Наставляемый(е) (Ф.И.О. полностью) \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Цель (и) программы: \_\_\_\_\_

Задачи программы: \_\_\_\_\_

№	Содержание работы	Сроки исполнения	Планируемые результаты наставничества	Фактический результат	Отметка наставника о выполнении программы

Самооценка деятельности в процессе реализации программы (что получилось, над чем необходимо работать) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Подпись наставника \_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого \_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## ПЛАН РАБОТЫ ШКОЛЫ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

### Педагоги со стажем работы до 1 года.

#### Этап - теоретический (адаптационный).

**Цель:** оказание практической помощи молодым педагогам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

#### Задачи:

- определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого учителя;
- сформировать навыки самоорганизации и активности;
- выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения.

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист со сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока

#### Формы работы:

- индивидуальные консультации;
- посещение уроков;
- занятия «ШМП», тренинги, заседания круглого стола.

### Педагоги со стажем работы до 2 лет.

#### Этап - теоретико-апробационный (проектировочный).

**Цель:** формирование потребности молодого педагога в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков

#### Задачи:

- стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;
- сформировать умение планировать и организовать свою деятельность.
- обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями

**Прогнозируемый результат:** молодой педагог, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании.

#### Формы работы:

- индивидуальные, коллективные консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия.

## **Педагоги со стажем работы до 3 лет.**

### **Этап - апробационный (контрольно-оценочный).**

**Цель:** создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя- профессионала.

#### **Задачи:**

- сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
- сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
- сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием.

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист, умеющий планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование, нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности.

#### **Формы работы:**

- индивидуальные, групповые консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- выступления на педсоветах.