

Управление образования администрации  
ЗАТО г. Радужный Владимирской области  
Муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного образования Центр внешкольной работы «Лад»  
ЗАТО г. Радужный Владимирской области

«УТВЕРЖДАЮ»

«РЕКОМЕНДОВАНА»

Директор МБОУ ДО ЦВР «Лад»

на Методическом совете

\_\_\_\_\_ Е.Ю.Лобанова

МБОУ ДО ЦВР «Лад»

«10» ноября 2020 г.

«10» ноября 2020 г. протокол №2

**ПРОГРАММА**  
**НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**на 2022 год**

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Цель и задачи Программы
2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в «наименование образовательной организации»
3. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества
4. Календарный план работы

Приложения<sup>1</sup>

---

1 Приложения вводятся при необходимости, например, для иллюстрации статистики, отчетных/аналитических и др. данных

## ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» 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
- 
- **1.ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ: Обеспечить разностороннюю поддержку педагогов и обучающихся, закрепление в организации, создание комфортных условий профессиональной среды.**

## 2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА,

### РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МБОУ ДО ЦВР «Лад»

Форма наставничества <sup>2</sup>	Вариации ролевых моделей <sup>3</sup>
Ученик-ученик	<ul style="list-style-type: none"><li>– «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</li><li>– «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</li><li>– «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.</li></ul>
Педагог-педагог	<ul style="list-style-type: none"><li>– «опытный педагог – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</li><li>– «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;</li><li>– «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</li><li>– «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).<sup>4</sup></li></ul>
Студент-ученик	<ul style="list-style-type: none"><li>– «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;</li><li>– «лидер – равнодушный» - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;</li><li>– «равный – другому» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;</li><li>– «куратор – автор проекта» - совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.</li></ul>

---

2 При подготовке Программы ОО оставляет только те формы наставничества, которые ей подходят

3 При подготовке Программы ОО оставляет только те вариации моделей из типовых, которые реально будут осуществляться как микро-проекты. Также ОО вправе вносить свои собственные ролевые модели, исходя из актуальных задач развития ОО

4 Ряд ОО планируют внедрение модели «Опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель»



Форма  
наставничества

Вариации ролевых моделей

- Работодатель - ученик
- «активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;
  - «коллега – молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
  - «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

### 3. 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».

Ф.И.О., группа наставляемого

---

Ф.И.О. и должность наставника

---

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

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>5</sup>	Фактический результат <sup>6</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
<b>Раздел 2. Направления развития ученика</b>					
2.1.	Познакомиться с основной и		Определен перечень		

---

5

6

	дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения	литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.	Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...		
2.3.	Сформировать правила поведения на занятии (как запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности	Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) 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 (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах 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	По итогам участия в соревнованиях /конкурсе (указать, каких) занято место		
2.7.	Выступить с докладом об ученическом проекте	Доклад представлен на муниципальной конференции «...»		

2.8.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в группе		
------	--	---	--	--

Подпись наставника \_\_\_\_\_

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подпись наставляемого

сотрудника \_\_\_\_\_

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

### Форма наставничества: педагог – педагог

### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель». 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.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат <sup>7</sup>	Фактический результат <sup>8</sup>	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций		
1.2	Провести диагностическую/развива				

	ющую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		с наставником		
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
<b>Раздел 2. Вхождение в должность<sup>9</sup></b>					
2.1	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениям и работы ОО в области , изучена Программа развития ОО		
2.2	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов		
2.3	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги; документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		

2.4	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете			
2.5	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (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 методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине			
2.8	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения			
<b>Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника</b> <sup>10</sup>						
3.1	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (указать возрастную группу) <sup>11</sup>		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся ?? классов, которые учитываются при подготовке к занятиям			
3.2	Освоить эффективные подходы к планированию		Освоены эффективные подходы к планированию			

	деятельности педагога		деятельности педагога			
3.3	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний			

3.5.	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты занятия; методрекомендаций пр.)		Составлены технологические карты занятий и конспекты		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка)		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем,		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при		

	педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		возникновени и конфликтных ситуаций в группе уча- щихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр		
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
3.14	...				
Подпись наставника _____ _____		Подпись наставляемого сотрудника _____			
« ____ » _____ 20__ г.		« ____ » _____ 20__ г.			