



МКУДО «Дворец творчества» ЦТР «Академия детства»

Персонализированная программа наставничества

Утверждаю:
Приказом и.о. Директора
МКУДО «Дворец творчества»
М.А. Ермаковой
№ 260а от 14.02.2023



Персонализированная программа наставничества

Форма наставничества: «Педагог-педагог»

Ф.И.О. наставника: Шульгина Л.В

Ф.И.О. наставляемого: Тренихина О.С.

Организация: МКУДО «Дворец творчества»





МКУДО «Дворец творчества» ЦТР «Академия детства»

Персонализированная программа наставничества

Информация об участниках персонализированной программы наставничества

Сведения о наставнике

Фамилия, имя, отчество:	Шульгина Любовь Валерьевна
Образование:	высшее
Какое учебное заведение окончил:	Уральский государственный педагогический университет
Год окончания учебного заведения:	1997
Специальность по диплому:	Учитель английского языка
Педагогический стаж:	23 года
Место работы:	МКУДО «Дворец творчества»
Должность:	Педагог дополнительного образования
Учебная нагрузка:	28
Классы/группы/курсы:	ДТО «Английский с удовольствием» (1-4 кл) ДТО «Занимательный английский» (1-2 кл= 5-6 год обучения)
Квалификационная категория:	первая

Сведения о наставляемом

Фамилия, имя, отчество:	Тренихина Ольга Сергеевна
Образование:	высшее
Какое учебное заведение окончил/учится:	УГППУ
Год окончания учебного заведения:	2005
Специальность по диплому:	Учитель иностранного (английского) языка
Педагогический стаж:	3 года
Место работы:	МКУДО «Дворец творчества»
Должность/студент, курс, специальность:	Педагог дополнительного образования
Учебная нагрузка:	12ч
Классы:	1-2
Квалификационная категория:	



Пояснительная записка

Наставничество является важным и актуальным явлением, так как оно позволяет передавать знания, опыт и навыки от более опытного человека к менее опытному в той или иной области. Это способствует развитию и обучению нового поколения, а также помогает сократить пробелы в знаниях и снизить время, необходимое для освоения новых навыков.

Персонализированная программа наставничества составлен на основе нормативно – правовых актов:

1. ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ
2. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р.
3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
4. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 г № 94 «Об учреждении знака отличия "За наставничество"»
5. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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"
6. Распоряжение Минпросвещения России от 27.08.2021 N P-201 "Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана"
7. Распоряжение Правительства РФ от 24 июня 2022 г. № 1688-р О Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 г.

Региональный уровень (уровень субъекта РФ)

- 1) Приказ МОиМП СО от 19.04.2022 №385-Д "Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области



2) Программа поддержки молодых педагогов и развития наставничества в Свердловской области

3) Приказ Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 30.07.2020 №595-Д "О внесении изменений в Положение об областном конкурсе "Мастер-наставник", утвержденное приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 09.10.2018 №480-Д"

4) Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

В МКУДО «Дворец творчества» три года назад на постоянную работу был принят специалист, имеющий опыт работы по предмету только со взрослыми людьми. В этом году педагог набрала первые классы и обратилась ко мне с просьбой стать ее наставником и помочь передать ей опыт преподавания в начальном звене.

На основе использования методов диагностики были выявлены профессиональные затруднения наставляемого:

Исходя из выявленных профессиональных дефицитов был сформулирован предмет наставничества, определены цели и задачи наставничества.

Предмет наставничества: приемы и технологии в преподавании иностранного языка на начальном этапе

Цель	
Цель наставника: Передача опыта основных приемов и технологий в реализации программ по иностранному языку в дополнительном образовании	Цель наставляемого: приобретение опыта основополагающих приемов и технологий в реализации программ по иностранному языку в дополнительного образования
Задачи	
Задачи наставника	Задачи наставляемого
– оказывать консультационную помощь в области передачи основополагающих технологий, включая здоровосберегающие, в реализации программ по иностранному языку в	



дополнительном образовании
– создать условия для развития технологической культуры молодого специалиста (в том числе практической готовности в области применения основополагающих технологий, в том числе, здоровьесберегающих технологий обучения);
- содействовать формированию понимания принципов и методов работы, обеспечивая педагога не только практическими навыками, но и теоретическими знаниями, что поможет ему стать компетентным и уверенными в преподавании для младших обучающихся.
–способствовать становлению умений обобщения, представления собственного педагогического опыта, повышению конкурсной активности молодого специалиста

Ожидаемые результаты/ эффекты от реализации плана:

Для наставника	Для наставляемого
<ul style="list-style-type: none">-Улучшение и совершенствование собственных компетенций-Удовлетворение от работы с наставляемым-Развитие навыков педагогической работы и способности эффективно объяснять и демонстрировать технологии преподавания иностранного языка- Закрепление собственного профессионального опыта через передачу своего мастерства	<ul style="list-style-type: none">- Получение необходимой поддержки и руководства со стороны наставника- Улучшение качества занятий и микроклимата на занятиях- Приобретение уверенности в своих силах и способность уверенно применять знания и навыки в преподавании

Возможные риски (затруднения):

Для наставника	Для наставляемого
<ul style="list-style-type: none">- Затруднения в правильной подаче	<ul style="list-style-type: none">- Неприятие каких-либо методов и



МКУДО «Дворец творчества» ЦТР «Академия детства»

Персонализированная программа наставничества

методической помощи	технологий - Отсутствие обратной связи: Если наставник не предоставляет достаточную обратную связь и руководство во время обучения, наставляемый может испытывать затруднения в процессе усвоения новых навыков и не сможет понять, где он допустил ошибки или как улучшить свои навыки
---------------------	--

Сроки реализации программы наставничества: 1 год

Режим работы: очный, онлайн, смешанный

Расписание встреч: раз в месяц либо по требованию

Мероприятия по реализации персонализированной программы наставничества

Этап наставничества	Направления работы/Задачи	Тематика мероприятий/Содержание деятельности	Формы работы, технология, методы наставничества	Сроки	Форма представления результатов (КТ)
<i>1. Подготовительный</i>	беседа	Согласование целей и задач	Индивидуальное консультирование	24.11	Личная встреча
	планирование	Планирование совместной деятельности на год	Планирование и обсуждение плана	27.11	Онлайн планирование в яндекс документе
<i>Основной этап</i>	теория	Презентация «Применение современных образовательны	«Я расскажу – ты послушай!»	01.12.2023	лекция, беседа, презентация



Персонализированная программа наставничества

		х технологий обучения иностранному языку для младших обучающихся»			
	практика	Демонстрация приемов работы с младшими обучающимися	«Я покажу – ты посмотри!»	10.11	открытый показ, совместный анализ
		Совместная работа для показа занятия, мастер-класса, Мероприятия, Фестиваля	«Сделаем вместе!»	Янв Февр Март апрель	мастер-класс, занятие, совместная разработка положения фестиваля, совместная разработка мастер-класса для РМО, лайфхак и для изучения иностранного языка, прямой



Персонализированная программа наставничества

					эфир «Лучшие педагогические практики»
		Самостоятельный проект	«Сделай сам и расскажи, что сделал!»	Март-апрель	Открытый показ
Заключительный этап	Анализ результатов, фотоотчёт	1. Сбор данных: сбор информации о достижениях и прогрессе наставляемого. 2. Анализ собранных данных, оценка достижения наставляемого. 3. Планирование: на основе анализа результатов наставник помогает наставляемому разработать план действий на будущее.. 4. Постановка новой цели и способы их достижения.	Обратная связь, оценка	03.05-31.05	Рекомендации, план действий на новый учебный год, аналитический отчёт
	Афиширование	Современные образовательные технологии в реализации	Сделал сам-научи другого	2024-2025 учебный год	Занятия для обучающихся



МКУДО «Дворец творчества» ЦТР «Академия детства»

Персонализированная программа наставничества

		дополнительных программ по иностранному языку			
--	--	---	--	--	--

«Я расскажу – ты послушай!» (TELL) Наставник рассказывает о содержании технологии работы, показывает наработки по предмету наставничества, дает задание на изучение технологии в теории наставляемому, определяет форму представления результатов (*доклад с презентацией, реферат, подборка и т.п.) **Формы работы:** консультация, лекция, беседа, презентация УМК, обзоры педагогической литературы (суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставниками научно-популярных, методических пособий, посвященных проблемам организации деятельности). **Проверка** Наставник задает вопросы наставляемому, чтобы понять, как он усвоил инфо

2.2 Практический этап

«Я покажу – ты посмотри!» (SHOW). Наставник показывает способы выполнения задания, добавляя комментарии по ходу выполнения. По окончании наставник спрашивает, все ли было понятно. **Цель:** демонстрация опыта реализации СОТ наставляемому с обоснованием (можно неоднократно) **Формы:** открытый показ, мастер-класс, ШПМ, индивидуальные консультации и др.

«Сделаем вместе!» (DO IT TOGETHER) Разработка и проведение занятия или фрагмента занятия/мастер-класса/ выполнение элементов проф. деятельности на основе СОТ совместно с наставником

Формы работы: производственное задание, проф. пробы, мастер-класс и др.

«Сделай сам – я подскажу!» (DO IT YOURSELF- I'LL GIVE YOU A HINT) Самостоятельное проведение занятия / фрагмента/выполнение работы наставляемым с использованием технологии (наставник может подсказывать, давать рекомендации) **Формы:** открытый показ, мастер-класс и др.

«Сделай сам и расскажи, что сделал!» Самостоятельное выполнение вида работы/ проведение занятия в школе / ДОО с использованием технологии и самоанализ проведенного занятия/мастер-класса. **Формы:** открытый показ, мастер-класс, ШПМ и др.

3 Заключительный этап

3.1 Анализ результатов, подготовка фото-отчета

3.2 Афиширование / представление результатов наставничества

Сделал сам-научи другого (DO IT YOURSELF- TALK TO ME)



МКУДО «Дворец творчества» ЦТР «Академия детства»

Персонализированная программа наставничества

Проведение мастер-класса/открытого занятия по использованию технологии(мастер-класс по использованию выбранной технологии, устранения проф.деф и т.п. показать что «Я научился!»)



Приложение 1

Список НПА, используемых при разработке персонализированной программы наставничества будут являться:

Федеральный уровень

1. ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ
2. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р.
3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
4. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 г № 94 «Об учреждении знака отличия "За наставничество"»
5. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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"
6. Распоряжение Минпросвещения России от 27.08.2021 N P-201 "Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана"
7. Распоряжение Правительства РФ от 24 июня 2022 г. № 1688-р О Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 г.



Региональный уровень (уровень субъекта РФ)

- 1) Приказ МОиМП СО от 19.04.2022 №385-Д "Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Свердловской области

- 2) Программа поддержки молодых педагогов и развития наставничества в Свердловской области

- 3) Приказ Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 30.07.2020 №595-Д "О внесении изменений в Положение об областном конкурсе "Мастер-наставник", утвержденное приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 09.10.2018 №480-Д"

- 4) Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

Локальный уровень

- 1) 1) Приказ о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации.
- 2) Утверждение дорожной карты Целевой модели
- 3) Приказ директора МКУДО «Дворец творчества» о назначении куратора наставничества в образовательной организации.
- 4) Протокол педагогического совета о принятии положения наставничества.
- 5) Приказ об утверждении Положения наставничества.



МКУДО «Дворец творчества» ЦТР «Академия детства»

Персонализированная программа наставничества

- 6) Приказ об утверждении базы наставников и наставляемых.
- 7) Приказ об утверждении Персонализированных программ наставничества.



Приложение 2

Основные понятия, используемые в Персонализированной программе наставничества

Основными понятиями, используемыми при разработке Персонализированной программы наставничества будут являться:

- 1) Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- 2) Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого
- 3) 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.
- 4) Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.
- 5) Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- 6) Стандарт действий – памятка по выполнению обязанностей наставника
- 7) Soft skills – это навыки, которые помогают быстро находить общий язык с окружающими, заводить и удерживать связи, успешно доносить свои идеи – быть хорошим коммуникатором и лидером. Понятие «soft skills» связано с тем, каким образом люди взаимодействуют между собой, эти навыки в равной степени необходимы как для повседневной жизни, так и для работы
- 8) Digital-навыки, по определению UNESCO, — это способности использовать цифровые устройства, приложения и сети для доступа и управления информацией.
- 9) Self skills – «навыки самокопания»; умение понимать и развивать себя, заботиться о себе



Приложение 3

Результаты самодиагностики softskills педагога

Результаты теста									
№	Компетенция	Номера утверждений для прямой шкалы					Обратная шкала	Е (сумма)	
1.	Комплексное многоуровневое решение проблем	2	24	46	51		1	23	
		4	5	5	5		4		
2	Критическое мышление	3	11	31	35		41	22	
		4	4	4	5		5		
3.	Креативность	19	29	32	39		4	22	
		4	5	4	5		4		
4.	Управление людьми	6	7	37	48		5	22	
		5	4	5	4		4		
5.	Сотрудничество с другими	21	23	38	42		9	24	
		5	5	5	5		4		
6.	Эмоциональный интеллект	8	14	47	55		10	23	
		5	5	4	5		4		
7.	Суждение и принятие решений	25	36	43	50		54	23	
		4	4	5	5		5		
8.	Клиентоориентированность	12	16	26	27	28		22	
		5	4	4	4	5			
9.	Умение вести переговоры	13	18	22	45		18	22	
		4	4	5	5		4		
10	Когнитивная гибкость	30	44	49	53		33	22	
		5	4	4	5		5		
11.	Эффективный поиск работы	15	17	29	34	53		25	
		5	5	5	5	5			

УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ «Сотрудничество с другими» и «Эффективный поиск работы» на уровне развития компетенции «мастерства» свидетельствует о высокой степени развития и уверенном владении компетенциями, как в стандартных, так и в новых, сложных ситуациях. Такой человек помогает другим людям эффективно проявлять свою компетенцию. Остальные компетенции на уровне «опыта» и требуют



совершенствования личных навыков и устойчивого проявления их в различных жизненных и трудовых ситуациях.

Приложение 4

Индивидуальный план развития softskills педагога (педагога-наставника/наставляемого)

Цели: совершенствование креативных и коммуникативных навыков для устойчивого проявления в различных жизненных и трудовых ситуациях.

К чему Вы стремитесь в профессии (1–3 года)? Подумайте над задачами, над которыми Вам бы хотелось работать в ближайший год

1. Развить навыки эффективного общения с целью создания открытой и поддерживающей атмосферы.
2. Повысить готовность принимать и поддерживать различные уровни способностей и стилей обучения.
3. Развить лидерские качества, чтобы вдохновлять и мотивировать других. Быть для них примером, проявлять силу работы над собой и демонстрировать положительные ценности и навыки.
4. Быть открытым для новых методов и подходов в образовании.
5. Совершенствовать способность адаптироваться к различным обстоятельствам и переменам.

Индивидуальный план развития «мягких» навыков

1.	Компетенция/навык/область развития: – рекомендации компетентных людей – результаты ассессмента и оценки – собственное решение	Креативность
----	--	--------------

Цель развития/ожидаемый результат: что будет результатом развития?

Цель развития креативности заключается в расширении и улучшении наших способностей в области творчества и инноваций.

1. Улучшение проблемного мышления: Развитие креативных способностей помогает улучшить способность решать проблемы и находить новые подходы к сложным ситуациям. Человек становится более гибким в своем мышлении и способен видеть решения, которые другие могут пропустить.
2. Расширение выражения личности: Креативность позволяет нам проявлять себя через различные формы искусства или другие творческие деятельности. Развитие креативности помогает нам открыть новые способы самовыражения и улучшить наше общее эмоциональное состояние.
3. Улучшение адаптивных навыков: Креативность требует умения адаптироваться к новым ситуациям и изменениям. При развитии креативных способностей мы учимся быстро мыслить, находить нестандартные решения и приспосабливаться к новым требованиям. Эти навыки могут быть полезными в различных сферах жизни, как личной, так и профессиональной.
4. Стимулирование инноваций: Креативность является основой для инновационного мышления. Развитие креативных способностей может помочь нам создавать новые идеи,



разрабатывать новаторские продукты или услуги, а также находить уникальные решения проблем.

5. Повышение удовлетворенности жизнью: Когда мы развиваем креативность и воплощаем свои идеи в реальность, это может привести к повышению удовлетворенности жизнью и общей жизненной радости. Креативные занятия могут приносить радость, чувство достижения и удовлетворение.

Развивающие действия	Поддержка других	Срок
Действия по развитию, специальные проекты, стажировки, тренинги, семинары, самообразование (рекомендуемое количество действий 3–5)	Чья поддержка Вам необходима?	Когда Вы планируете завершить действие?
1. Участие в специальных проектах	Методист-наставник	ежегодно
2. Стажировки и тренинги	Методист-наставник	ежегодно
3. Участие в семинарах и мастер-классах	методист	ежегодно
4. Самообразование	-	постоянно
5. Курсы повышения квалификации		Раз в полгода

Алгоритм планирования определяется следующими важными предметами:

а) **в чем развиваться – цели** (для этого необходимо проанализировать все барьеры на пути к жизненным или профессиональным целям, запросить обратную связь у авторитетных и референтных людей);

б) **что развивать – компетенции/навыки** (выбор необходимых для достижения целей навыков soft skills);

в) **как развивать – инструменты развития** (подбор подходящих инструментов развития);

г) **с кем развивать** – поиск референтного человека, который сможет дать конструктивную обратную связь, сможет подтвердить развитие soft skills и помочь с выбором развивающих действий.

Основными методами развития softskills следует считать:

Самообучение – самостоятельное изучение информации о моделях успешного поведения (чтение литературы, самостоятельное изучение разных материалов (статьи, блоги, мануалы тренингов), прослушивание вебинаров.

Поиск обратной связи – получение обратной связи от однокурсников, преподавателей, наставников и работодателей об успешности своего поведения в аспекте развития конкретного навыка.

Обучение на опыте других и ментворкинг – выделение и изучение моделей успешного поведения того, кто обладает высоким уровнем развития данной компетенции, работа с наставником.

Специальные задания (фоновые тренинги) – самостоятельные упражнения, развивающие определенные компетенции, воспитывающие выбранные личностные качества или, наоборот, утилизирующие вредные привычки.



МКУДО «Дворец творчества» ЦТР «Академия детства»

Персонализированная программа наставничества

Решение кейсов – исследование конкретных ситуаций с предложением оптимальных путей решения.

«Обучение через развертывание сюжетных линий на основе бинарных тематических оппозиций» – включение в изучение материала через представление его в виде связанного рассказа, истории путем выявления его эмоционально-личностной значимости.

Развитие в процессе работы – поиск и освоение более эффективных моделей поведения при решении задач, входящих в профессиональный функционал.



Приложение 5

6.1. Правила эффективной коммуникации наставника с наставляемым

1. Установите доверительные отношения: Постарайтесь создать доверительную атмосферу, чтобы ваш наставляемый чувствовался комфортно и уверенно обращаться к вам за помощью или советом.

2. Покажите уважение: Всегда проявляйте уважение к вашему наставляемому. Слушайте его мнение, учитывайте его идеи и цените его индивидуальность.

3. Будьте ясным и понятным: Предоставляйте информацию и инструкции вашему наставляемому таким образом, чтобы они были понятны и легко усвояемы. Используйте простой и понятный язык.

4. Слушайте активно: Проявляйте интерес и внимание к тому, что говорит ваш наставляемый. Задавайте вопросы, подтверждайте свое понимание и активно слушайте его точку зрения.

5. Будьте толерантными: Уважайте различия в мнениях и подходах вашего наставляемого. Поддерживайте позитивную атмосферу, где можно свободно обсуждать и допускать ошибки.

6. Делегируйте ответственность: Дайте вашему наставляемому возможность самостоятельно принимать решения и выполнять задачи. Учите его быть независимым и ответственным.

7. Будьте доступными: Обеспечьте свою доступность для наставляемого. Уделите время для общения, ответов на вопросы и помощи в решении проблем.

8. Давайте обратную связь: Регулярно давайте обратную связь вашему наставляемому. Оценивайте его успехи и указывайте на области для улучшения. Но делайте это конструктивно и поддерживающим образом.

9. Осуществляйте мотивацию: Поощряйте и похвалите достижения вашего наставляемого. Помогайте ему развиваться, устанавливая цели и мотивируя его достигать их.

10. Проявляйте терпение: Иногда процесс наставничества может потребовать времени и усилий. Будьте терпеливыми и поддерживающими, помогая вашему наставляемому расти и развиваться.



Приложение 6

**6.2. Карта опыта организации встречи/мероприятия
по реализации одного из этапов технологии наставничества**

Форма наставничества в рамках целевой модели/название модуля в проекте «Старт в будущее»: ...

Роль в проекте: наставник/наставляемый/координатор от ОО (*подчеркнуть нужное*)

Этап технологии наставничества: 1) встреча – знакомство и/или совместное планирование; 2) выявление проф. дефицитов; 3) встречи по передаче опыта от наставника к наставляемому; ... завершающая наставничество встреча и пр. (*подчеркнуть нужное*)

**План организации встречи/мероприятия
в паре «наставник - наставляемый»**

Цель/планируемый результат _____

Оборудование: _____

Этапы работы	Деятельность наставника	Деятельность наставляемого	Приемы, методы эффективной коммуникации в наставничестве
Подготовительный			
основной			
завершающий			

Приложение 6

**Карта опыта организации встречи/мероприятия
по реализации одного из этапов технологии наставничества**

Форма наставничества: педагог - педагог

Роль в программе: наставник/наставляемый/координатор от ОО

Этап технологии наставничества: встреча – знакомство



План организации встречи в паре «наставник - наставляемый»

Цель установления первичного контакта с наставляемым состоит в создании базы для дальнейшего наставничества, обмене информацией и ожиданиями, а также в установлении доверительных отношений, необходимых для успешного сотрудничества.

Этапы работы	Деятельность наставника	Деятельность наставляемого	Приемы, методы эффективной коммуникации в наставничестве
Подготовительный	Определение цели и ожидания от встречи, Формулировка вопросов для обсуждения с наставляемым	формулировка вопросов, которые хотите обсудить с наставником	модель GROW
	Установление контакта	Приветствие и установление контакта	Развивающие вопросы
Основной	Обсуждение целей и ожиданий	Ожидание от своего наставника, чем он может помочь	модель GROW, Ясное и конкретное выражение мыслей
	Обмен информацией и опытом	Активное общение, обсуждение, уточняющие вопросы	Активное слушание, открытость и гибкость, ясное и конкретное выражение мыслей
Завершающий	Подведение итогов и планирование следующих шагов	Обсуждение результатов, основные выводы, дальнейший формат общения	Позитивное подкрепление, открытость и гибкость
	. Оценка и обратная связь, оценка эффективности	Замечания и предложения	Конструктивная критика, открытость и гибкость

Приложение 7

Цифровые инструменты наставничества педагогических работников

1. Федеральный портал «Российское образование» <https://www.edu.ru/>
2. Региональный информационный ресурс <https://minobraz.egov66.ru/>



3. Региональный информационный портал «Региональный модельный центр» <https://rmc.dm-centre.ru/for-teachers>

4. Сайт <https://uchitel.club/>

5. Платформа "Academika.ru"

Таблица описания ресурсов

Название ресурса	Адрес в сети «Интернет»	Информационный ресурс	Банк данных	наличие нормативных и методических материалов	особые примечания	наличие регистрации	наличие коммуникационных разделов	примечание о возможности использования в практике	удобство пользования
«Региональный модельный центр»	https://rmc.dm-centre.ru/for-teachers	+	+	+	предоставляет различные материалы, инструменты и рекомендации, которые помогут учителям в их профессиональной деятельности. На этом портале учителя могут найти методические пособия, образовательные программы, примеры уроков и многое другое	нет	+	+	+
Федеральный портал «Российское образование»	https://www.edu.ru/	+	+	+	актуальные новости по законодательству и другая полезная информация в сфере образования и науки.	нет	+	+	+
Федерация	https://	+	+	+	сайт предлагает	+	+	+	+



Персонализированная программа наставничества

льный портал «Учительский клуб»	uchitel.club/				широкий выбор учебных материалов и методических рекомендаций для наставников. Здесь можно найти готовые уроки, разработки учебных планов и многое другое. Этот ресурс помогает наставникам создавать интересные и познавательные уроки для своих подопечных				
Платформа Академия	https://academika.ru/	+	+	+	Это платформа, предоставляющая доступ к множеству образовательных курсов и материалов, которые могут быть использованы в качестве поддержки для наставников и их подопечных. Здесь можно найти различные учебные видео, тесты и задания, которые помогут повысить эффективность обучения.	+	+	+	+

Определите информационный(ые) ресурс(ы) по поиску наставников и наставляемых, которые Вы планируете использовать в своей деятельности наставника.

<https://uchitel.club/>



Алгоритм поиска наставника и/или наставляемых, используя свой опыт.

1. Определить свои цели и потребности: Прежде чем начать поиск наставника или наставляемых, важно определить, что именно вы хотите достичь и какая помощь вам нужна. Это поможет сузить круг поиска и найти наставника, который будет соответствовать вашим потребностям.

2. Исследовать онлайн ресурсы: Интернет является отличным инструментом для поиска наставников и наставляемых. Используйте поисковые системы и специализированные платформы, такие как профессиональные сети, форумы и платформы для обмена знаниями.

3. Читать отзывы и рекомендации: При выборе наставника или наставляемых, необходимо внимательно прочитать отзывы и рекомендации других пользователей. Это поможет вам получить представление о качестве их работы и опыте.

4. Участвовать в онлайн сообществах: Присоединяйтесь к онлайн сообществам, связанным с вашей областью интересов или профессии. Здесь вы можете найти людей, которые готовы поделиться своим знанием и опытом, а также найти наставников или наставляемых.

5. Обращаться к профессиональным организациям: Необходимо использовать ресурсы профессиональных организаций или ассоциаций в своей области. Они могут предоставить вам контакты опытных наставников или помочь в поиске наставляемых.

6. Установите контакт: После того как вы найдете потенциального наставника или наставляемых, установите с ними контакт. Задайте им вопросы, обсудите свои цели и определите, соответствуют ли их навыки и опыт вашим потребностям.

7. Определите взаимные ожидания: Разговорите с потенциальным наставником или наставляемыми о взаимных ожиданиях и условиях работы вместе. Убедитесь, что вы оба понимаете, что от вас требуется и что вы готовы предложить.

8. Начать сотрудничество: Если все детали устроили обе стороны, начните работу с наставником или наставляемыми. Устанавливайте цели, составляйте планы действий и регулярно общайтесь, чтобы оценивать прогресс и вносить коррективы.





Приложение 9

Цифровые инструменты наставничества педагогических работников

№ п / п	название ресурса	адрес в сети «Интернет»	краткую характеристику (информационный ресурс, банк данных, наличие нормативных и методических материалов, особые примечания)	удобство пользования	наличие регистрации	наличие коммуникационных разделов	примечание о возможности использования в практике
1	Инновационная площадка Российской академии	http://www.iror.t.ru/nod/e/1915	Разработка и внедрение, научно-методическое обеспечение региональ	<p>Легкая навигация</p>	1. На сайте ШКОЛЫ НАСТАВНИЧЕСТВА перейти по	Совет наставников Организационное обеспечение Медиатека	Ежегодный конкурс «Наставничество: территория новых возможностей»



Персонализированная программа наставничества

	<p>образования</p> <p>Школа наставничества</p>		<p>ной системы становления и развития наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия</p>		<p>вкладке «Стать участником»</p> <p>2. Пройти опрос, подать заявку, ознакомиться с условиями выдачи сертификата участника инновационной площадки РАО</p>	<p>Конкурс</p> <p>Конференция</p> <p>Навигатор</p>	<p></p> <p>Конференция «Наставничество: от теории к практике»</p> <p></p>
2	<p>Наставничество педагогических работников</p>	<p>https://nastavniki.apkr.ru/</p>	<p>Информационный ресурс по наставничеству</p>	<p>Простая навигация</p>	<p>нет</p>	<p>Тезаурус</p> <p>Целевая модель наставничества</p> <p>Опыт России</p> <p>Апробация</p> <p>Мониторинг</p> <p>Архив</p>	<p>Наставничество от А до Я</p>
3	<p>Региональный проект</p>	<p>http://www2.biysk.ru/pe</p>	<p>особый формат работы с педагогическими</p>	<p>Простая навигация</p>	<p>Регистрация на межрегиональный форум "Наставничес</p>	<p>Нормативная база</p> <p>Банк сетевых наставников</p>	<p>Возможность принять участие в межрегиональн</p>



Персонализированная программа наставничества

	"Центр педагогического наставничества: территория развития кадрового потенциала Алтая"	dnast/	работниками, позволяющих оценить свои достижения, дефициты и «точки роста» с использованием электронной платформы рейтингования «LevelPride».		тво - территория развития кадрового потенциала" Через гугл-форму https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc4wV3s3rBxREy00vz0TyjDk4jezR4PEW0W90vIidSaFkb1g/viewform	Лучшие практики по наставничеству Форум наставников	ом форуме
4	Региональный наставнический центр Приморского края	https://pkiro.ru/activities/projects/regionalnyj-nastavnicheskij-czentr-primorskogo-kрая/	Наставничество рассматривается как универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимобогащающее общение, основанное на доверии и	<p>Нормативно-методический</p> <p>Календарь</p> <p>Вступить в Ассоциацию</p> <p>Члены Ассоциации</p> <p>Экспертное сообщество</p> <p>Банк наставничества</p> <p>Региональный центр</p> <p>"Ассоциация наставников"</p> <p>Региональный центр</p> <p>Лучшие наставники</p>	Вступить в ассоциацию наставников можно через заполнение анкеты https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdnFo466TzAPCGaRZBdp3WwL-cybGeRxMtTsmel19SppxmBw/viewform	Нормативно-методический кейс Банк наставнических практик Лучшие наставнические практики и др.	Представлены эффективные практики наставничества и необходимые документы, материалы кураторам наставничества



			партнерств е.				
5	Ассоциация педагогов-наставников	http://rc.ro.toms.k.ru/tomskoe-regional-noe-otdelenie-obshherossijskoj-obshhestvennoj-organizatsii-vserossijskogo-pedagogicheskogo-sobraniya/assotsiatsiya-pedagogov-nastavnikov/	Разработка и реализация системы мероприятий для повышения профессиональной компетенции педагогов-наставников (конференции, круглые столы, конкурсы ...); формирования банка диагностических, консультативных материалов для молодых, начинающих педагогов (курсы повышения квалификации, семинары ...)	Представлены проекты	Вступление в ассоциацию по заявлению на сайте	Разделы в виде проектов	Проекты
6	Целевая модель наставничества	http://nastavnik.kr.kirov.ru/about/	Целевая модель наставничества Есть	Простая навигация	Можно зарегистрироваться в школу наставников	Документы Мероприятия Кураторы Школа	Проект «Школа наставников»



Персонализированная программа наставничества

	вниче ства республики Коми		мероприят ия и банк наставник ов		https://forms.yandex.ru/club/63527deb69387255156e142b/	наставников Полезные ссылки	
7	Наставничество в Новосибирской области	https://minobr.nso.ru/page/14521	Срок внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях Российской Федерации – конец 2022 года.	Навигации нет	Регистрации нет	Приказ МинОбр в НСО https://minobr.nso.ru/sites/minobr.nso.ru/wordby_files/files/wiki/2022/03/prikaz_ot_25.03.2022_no_564_celevaya_model.pdf Методические рекомендации https://minobr.nso.ru/sites/minobr.nso.ru/wordby_files/files/wiki/2022/03/2_metod_rekomendacii_po_nastavnichestvu.pdf Совместное письмо https://minobr.nso.ru/sites/minobr.nso.ru/wordby_files/files/wiki/2022/03/3_sovmestnoe_pismo_minprosveshcheniya_i_profsoyuza.pdf	Можно воспользоваться документами



Персонализированная программа наставничества

8	<p>Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников "Учитель будущего"</p>	<p>https://mp.usp.u.ru/neformalnoe-obrazovanie/navstavnichestvo/</p>	<p>организация и проведение программ и процедур непрерывного дополнительного профессионального образования педагогических работников для восполнения их профессиональных дефицитов в соответствии с индивидуальными образовательными маршрутами совершенствования профессионального мастерства педагогического работника с применением высокотехнологичных средств обучения.</p>	<p>Навигатор молодого педагога Навигатор педагога-наставника Консультационная служба «Доступный наставник» Нормативная документация Наставничество в муниципалитетах Взаимодействие с профсоюзом</p>	<p>Связь по почте</p>	<p>https://mp.usp.u.ru/neformalnoe-obrazovanie/navstavnichestvo/</p>	<p>Навигатор молодого педагога Навигатор педагога-наставника</p>
---	---	--	--	--	-----------------------	--	--



МКУДО «Дворец творчества» ЦТР «Академия детства»

Персонализированная программа наставничества

Приложение 10

Онлайн ресурсы для наставника

Ссылка на буклет с кратким описанием онлайн ресурсов и кьюаркодами

<https://disk.yandex.ru/d/-34m4BIqvX-Qsw>