

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ КОМИ
Государственное общеобразовательное учреждение Республики Коми
«Специальная (коррекционная) школа-интернат №3 для детей-сирот и детей, оставшихся
без попечения родителей» г. Сыктывкара;
«Бать-мамтӧм да бать-мам дӧзьӧртӧгкӧльӧмчелядылы 3 №-а торъя (коррекционнӧй)
школа-интернат» Сыктывкарын Коми Республикаса канмуобщественнӧй
учреждение

Рекомендовано методическим советом
Протокол № от
Рассмотрено и согласовано педагогическим
советом
Протокол № от

УТВЕРЖЕНО:
Приказом директора ГОУ РК «Школа-интернат №3»

ПРОГРАММА
«ШКОЛА НАСТАВНИЧЕСТВА»

в Государственном общеобразовательном учреждении Республики Коми
«Специальная (коррекционная) школа-интернат №3 для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей» г. Сыктывкара

Срок реализации 1 год
программы:

Составитель: Надуткина И.В. – учитель-
дефектолог

Сыктывкар

2020

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| 1. Пояснительная записка | 3 |
| 2. Порядок организации деятельности «Школы наставничества» в ГОУ РК «Школа-интернат №3» г. Сыктывкара | 6 |
| 2.1. Реализуемые формы и модели наставничества | 6 |
| 2.2. Участники программы | 8 |
| 2.3. Индивидуальные планы развития формы наставничества «учитель – учитель» | 13 |
| 2.4. Индивидуальные планы развития формы наставничества «воспитатель – воспитатель» | 14 |
| 2.5. Индивидуальные планы развития формы наставничества «работодатель – будущий сотрудник» | 15 |
| 3. Календарный план работы «Школы наставничества» | 16 |
| 4. Оценка результатов работы «Школы наставничества» | 18 |
| Приложения | 19 |

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа «Школа наставничества» государственного общеобразовательного учреждения Республики Коми «Специальная (коррекционная) школа-интернат №3 для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» г. Сыктывкара на 2020-2021 учебный год (далее – Программа) разработана в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, 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», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 15.04.2020 г. № 304, Уставом ГОУ РК «Школа-интернат №3» и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в учреждении.

Настоящая программа отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов согласно плану «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества в ГОУ РК «Школа-интернат №3»(см. Приложение №1)

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику, психофизические возможности умственно отсталых обучающихся, особенности учебной, коррекционной и воспитательной работы в специальном учреждении. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Также нельзя обойти вниманием проблему социальной адаптации выпускников коррекционной школы-интерната. Без разносторонней подготовки к самостоятельной жизни невозможно полноценное вливание в реальную жизнь. Тесное сотрудничество с

работниками различных профессий внутри организации, предусмотренное программой, поможет приобрести воспитанникам необходимый опыт трудовой деятельности, поможет профессиональной ориентации и выработке актуальных жизненных компетенций.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с наставляемыми на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год.

Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся выпускных классов, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее—педагоги) учреждения в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в организации и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;

Ожидаемые результаты:

для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах коррекционной педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности: публикаций, методических разработок, дидактических материалов;
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;

- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательной организации.

для выпускника:

- эффективное самоопределение и профессиональная ориентация;
- выработка необходимых трудовых навыков и жизненных компетенций;
- появление положительной мотивации к трудовой деятельности;
- расширение кругозора и навыков личного и профессионального общения в трудовом коллективе.

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

2. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ШКОЛЫ НАСТАВНИЧЕСТВА» В ГОУ РК «ШКОЛА-ИНТЕРНАТ №3» Г. СЫКТЫВКАРА

2.1. Реализуемые формы и модели наставничества

Исследования наставничества в России показывают, что многие организации, как образовательные, так и бизнес, рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент системы. Они выдвигают на первый план задачу развивать у обучающихся и сотрудников не только способности адекватно манипулировать полученными благодаря образованию знаниями, умениями и навыками, но и способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции – т.е. метакомпетенцию. Вследствие этого меняются и сами модели наставничества: расширяется возможный состав участников наставнических отношений, сферы применения наставничества, сам процесс взаимодействия и круг решаемых с его помощью проблем.

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 / группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. В числе самых крупных форм наставничества, включающих много вариаций в зависимости от условий реализации, можно назвать пять: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель – студент». Каждая из названных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом степени обучения / профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника (и его организации / предприятия) и региона действия.

Программа «Школа наставничества» ГОУ РК «Школа-интернат №3» г. Сыктывкара предполагает следующие формы наставничества:

«Педагог - педагог» - предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. В программе представлены 2 варианта данной формы «Воспитатель – воспитатель» и «Учитель – учитель».

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя и воспитателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления учителя.

«Работодатель – ученик» - предполагает взаимодействие учащегося старших классов интерната и представителя ГОУ РК «Школа-интернат №3», при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с

наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся выпускных классов осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи. Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении обучающегося: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Форма «Педагог - педагог» осуществляется по следующим ролевым моделям:

- **опытный педагог – молодой специалист.** Классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- **лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы.** Конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив

Форма «Работодатель – ученик» осуществляется по следующим ролевым моделям:

- **активный профессионал – равнодушный потребитель.** Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории
- **работодатель – будущий сотрудник.** Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

Назначение наставников происходит на добровольной основе.

Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

2.2. Участники программы

Участниками программы «Школа наставничества» являются:

- наставники (опытные педагоги – стажисты, работники организации с большим профессиональным опытом);
- наставляемые - лица, в отношении которых осуществляется наставничество (молодые специалисты, обучающиеся выпускных классов);
- куратор наставнической деятельности;
- работодатель, заинтересованный в реализации программ наставничества в лице «ГОУ РК «Школа-интернат №3».

Права и обязанности куратора

На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю организации;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества;
- оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам Министерства образования;
- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности и участие в его распространении.

Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству образовательной организации предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

Права и обязанности наставника

Наставник обязан:

- помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. - оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников, в том числе - в рамках «Школы наставничества»;
- в случае, если он не является сотрудником, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в организации, в том числе - с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;
- требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «учитель-учитель») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю учреждения с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

Права и обязанности наставляемого

Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества.

Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности.

Участники программы «Школа наставничества» на 2020-2021 учебный год

Учитель - учитель

| № | Наставник | | Наставляемый | | Модель наставничества |
|----|---------------|-------------------------------------|----------------|--|---|
| | | | | | |
| 1. | Сладкова И.А. | учитель начальных классов | Ануфриева М.Ф. | учитель начальных классов | «Опытный учитель – молодой специалист» |
| 2. | Мамотова В.А. | учитель начальных классов | Коданёва М.В. | учитель начальных классов | «Опытный учитель – молодой специалист» |
| 3. | Поздеева Н.Л. | учитель-логопед | Булычева В.В. | педагог-психолог | «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» |
| 4. | Туркова Н.И. | учитель русского языка и литературы | Дуркин А.А. | учитель, педагог дополнительного образования | «Опытный учитель – молодой специалист» |
| 5. | Дуркина В.А. | учитель русского языка и литературы | Четина Е.А. | учитель, педагог дополнительного образования | «Опытный учитель – молодой специалист» |

Воспитатель – воспитатель

| № | Наставник | | Наставляемый | | Модель наставничества |
|----|-----------------|-------------|-----------------|-------------|---|
| | | | | | |
| 1. | Боева Л.Р. | воспитатель | Колодинов В.В. | воспитатель | «Опытный воспитатель – молодой специалист» |
| 2. | Зуева О.Н. | воспитатель | Клец К.Г. | воспитатель | «Опытный воспитатель – молодой специалист» |
| 3. | Юшкова Л.В. | воспитатель | Еригина Д.А. | воспитатель | «Опытный воспитатель – молодой специалист» |
| 4. | Герасимова В.А. | воспитатель | Минская Ю.И. | воспитатель | «Опытный воспитатель – молодой специалист» |
| 5. | Чеснокова Н.А. | воспитатель | Колеватова Т.П. | воспитатель | «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» |
| 6. | Снигур Т.А. | воспитатель | Тарасова О.В. | воспитатель | «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» |

Работодатель – ученик
(наставники – работники ГОУ РК «Школа-интернат №3»)

| № | Наставник | | Наставляемый | | Модель наставничества |
|----|------------------|---|--------------|----------|---|
| 1. | Столярова А.М. | шеф-повар, заведующая производством | Норина Л. | 11 класс | «Активный профессионал – равнодушный потребитель» |
| 2. | Пономаренко К.Г. | рабочий по комплексному обслуживанию зданий | Семыкин С. | 11 класс | «Активный профессионал – равнодушный потребитель» |
| 3. | Паршукова Е.Г. | уборщик служебных помещений | Сенюкова М. | 11 класс | «Работодатель – будущий сотрудник» |
| 4. | Глазунов Р.А. | дворник | Игнатов В. | 11 класс | «Работодатель – будущий сотрудник» |
| 5. | Варьгина О.Н. | цветовод | Готовкина П. | 11 класс | «Работодатель – будущий сотрудник» |

Более подробная информация об участниках программы представлена в приложениях 2,3.

**2.3. Индивидуальные планы развития
формы наставничества
«учитель – учитель»**

**2.4. Индивидуальные планы развития
формы наставничества
«воспитатель – воспитатель»**

**2.5. Индивидуальные планы развития
формы наставничества
«работодатель – ученик»**

3. КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ «ШКОЛЫ НАСТАВНИЧЕСТВА»

2020-2021

| № | Мероприятие | Срок | Ответственный |
|----|---|---------------------|-----------------------------------|
| 1 | Анкетирование наставников с целью анализа потребностей в развитии | 1-15 сентября 2020 | Куратор Надуткина И.В. |
| 2 | Вводное совещание с наставниками. Подбор пар программы «Школа наставничества» | 28 сентября 2020 | Куратор Надуткина И.В. |
| 3 | Консультация «Составление индивидуального плана развития под руководством наставника» | 5 октября 2020 | Куратор Надуткина И.В. |
| 4 | Семинар «Самоанализ и навыки самопрезентации» (Приложение 13) | Октябрь 2020 | Учитель Туркова Н.И. |
| 5 | Круглый стол «Обучение эффективным коммуникациям»(Приложение 14) | Ноябрь 2020 | Педагог-психолог Булычева В.В. |
| 6 | Совещание с наставниками «Разбор этапов реализации программы наставничества»(Приложение 15) | Декабрь 2020 | Куратор Надуткина И.В. |
| 7 | Консультация «12 техник для развития компетенции "Наставничество и построение команды"» | Декабрь 2020 | Педагог-психолог Булычева В.В. |
| 8 | Просмотр вебинаров«Целевая модель наставничества. Формы наставничества в образовательной организации» https://youtu.be/bndMueAxa3w - «Реализация программы наставничества в образовательных организациях: этапы и функции участников» https://youtu.be/WmrQAJH4law - «Как создать команду наставников? (формирование базы наставников образовательной организации)» https://youtu.be/xtwp1aC1MpI | Январь 2021 | Педагоги-наставники |
| 9 | Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения | Февраль 2021 | Куратор Надуткина И.В. |
| 10 | Индивидуальные беседы по проблемам наставничества | Февраль-апрель 2021 | Куратор Надуткина И.В. |
| 11 | Деловая игра «SMART-целеполагание в профессиональной деятельности педагога» | Март 2021 | Куратор Надуткина И.В. |
| 12 | Оценка уровня удовлетворенности наставников работой «Школы наставничества» | Май 2021 | Куратор Надуткина И.В. |
| 13 | Оценка уровня удовлетворенности наставляемых программой наставничества | Май 2021 | Куратор Надуткина И.В. |
| 14 | Круглый стол наставников и наставляемых-обучающихся «Я выбираю профессию» | Май 2021 | Куратор Надуткина И.В. |
| 15 | Анализ деятельности «Школы наставничества» за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам Программу наставничества на следующий год | Май 2021 | Куратор Надуткина И.В. |

| | | | |
|----|--|-------------|---------------------------|
| 16 | Совещание «Подведение итогов программы наставничества» | Май 2021 | Куратор Надуткина И.В. |
|----|--|-------------|---------------------------|

4. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ «ШКОЛЫ НАСТАВНИЧЕСТВА»

Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества в ГОУ РК «Школа-интернат №3» является частью программы и позволяет провести оценку качества «Программы наставничества» в организации. Также это обеспечит формирование базы наиболее эффективных наставников и базы лучших практик наставнической деятельности в школе-интернате.

Мониторинг и оценка качества реализованной «Программы наставничества» проводится через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества.

Показатели эффективности внедрения «Программы наставничества» в ГОУ РК «Школа-интернат №3».

1. Доля детей в возрасте от 17 до 20 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (человек) (отношение количества детей в возрасте от 17 до 20 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в образовательной организации).

2. Доля учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей-молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей-молодых специалистов, работающих в образовательной организации).

3. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации).

4. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) (см. Приложение 4)

По завершению реализации программы куратором проводятся следующие виды анализа результатов программы:

- оценка удовлетворенности программой «Школа наставничества» (для наставляемого) (см. Приложение 5)
- оценка удовлетворенности программой «Школа наставничества» (для наставника) (см. Приложение 6)
- количественный анализ результатов программы наставничества (см. Приложение 7)
- оценка программы «Школа наставничества» (реализация программы в баллах) (см. Приложение 8)
- SWOT-анализ программы «Школа наставничества» (см. Приложение 9, 10)

ПРИЛОЖЕНИЯ

Список приложений

| | |
|--|----|
| Приложение 1 | 20 |
| «Дорожная карта» внедрения целевой модели наставничества в ГОУ РК «Школа-интернат №3» | |
| Приложение 2 | 25 |
| База наставляемых ГОУ РК «Школа-интернат №3» 2020-2021 год | |
| Приложение 3 | 28 |
| Реестр наставников ГОУ РК «Школа-интернат №3» 2020-2021 год | |
| Приложение 4 | 32 |
| Показатели эффективности внедрения «Программы наставничества» в ГОУ РК «Школа-интернат №3» | |
| Приложение 5 | 33 |
| Анкета оценки удовлетворенности программой «Школа наставничества» (для наставляемого) | |
| Приложение 6 | 34 |
| Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника) | |
| Приложение 7 | 35 |
| Количественный анализ результатов программы наставничества | |
| Приложение 8 | 36 |
| Оценка программы «Школа наставничества» | |
| Приложение 9 | 37 |
| SWOT-анализ программы «Школа наставничества» | |
| Приложение 10 | 40 |
| Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества | |
| Приложение 11 | 43 |
| Формат портфолио наставника и куратора | |
| Приложение 12 | 44 |
| Форма заявления кандидата в наставники | |
| Приложение 13 | 45 |
| План семинара «Самоанализ и навыки самопрезентации» | |
| Приложение 14 | 48 |
| План мероприятия | |
| Круглый стол «Обучение эффективным коммуникациям» | |
| Приложение 15 | 50 |
| План совещания с наставниками «Разбор этапов реализации программы наставничества» | |
| Приложение 16 | 52 |
| План консультации | |
| 12 техник для развития компетенции «Наставничество и построение команды» | |
| Приложение 17 | 54 |
| Портфолио наставников 2020-2021 | |

**«Дорожная карта»
внедрения целевой модели наставничества
в ГОУ РК «Школа-интернат №3»**

| № п/п | Мероприятие | Сроки | Ответственные |
|----------|--|--------------|--|
| 1 | <p>Подготовка условий для запуска программы наставничества Задача: информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников. Результат: определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества</p> | | |
| 1.1 | <p>Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества - изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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» - изучение письма Минпросвещения России от 23.01.2020 NMP-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" - ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.</p> | Июль 2020 | Орловский В.В., директор школы-интерната, Артеева Т.В., зам. директора по УВР |
| 1.2 | <p>Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в ГОУ РК «Школа-интернат №3» - издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ГОУ РК «Школа-интернат №3»» - разработка и утверждение Положения о наставничестве в ГОУ РК «Школа-интернат №3» - разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества в ГОУ РК «Школа-интернат №3» - назначение куратора внедрения целевой модели наставничества ГОУ РК «Школа-интернат</p> | Июль 2020 | Орловский В.В., директор школы-интерната, Артеева Т.В., зам. директора по УВР |

| | | | |
|----------|---|---------------------------------------|--|
| | №3» | | |
| 1.3 | <p>Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы-интерната</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве внутри школы - проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества - формирование банка программ по трём формам наставничества «Воспитатель – воспитатель», «Учитель –учитель», «Работодатель – ученик» | <p>Июль 2020</p> <p>Сентябрь 2020</p> | <p>Орловский В.В., директор школы-интерната, Артеева Т.В., зам. директора по УВР</p> <p>Надуткина И.В., куратор целевой модели</p> |
| 1.4 | Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества | Сентябрь 2020 | Артеева Т.В., зам. директора по УВР |
| 1.5 | Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества | Сентябрь 2020 | Артеева Т.В., зам. директора по УВР |
| 1.6 | Встреча с работниками ГОУ РК «Школа-интернат №3» с целью информирования о реализации программы наставничества | Сентябрь 2020 | Артеева Т.В., зам. директора по УВР |
| 2 | <p>Формирование базы наставляемых Задача: выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества Результат: сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе</p> | | |
| 2.1 | Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы | Сентябрь 2020 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |
| 2.2 | Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, воспитатели. | Сентябрь 2020 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |
| 2.3 | Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых из числа педагогов и обучающихся. | Сентябрь 2020 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |
| 3 | <p>Формирование базы наставников Задача: поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников Результат: сформированы базы наставников, которые потенциально могут</p> | | |

| | | | |
|----------|--|----------------------------|---|
| | участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций | | |
| 3.1 | Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества | Сентябрь 2020 | Артеева Т.В., зам. директора по УВР |
| 3.2 | Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | Сентябрь 2020 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |
| 3.3 | Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных | Сентябрь 2020 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |
| 3.4 | Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников | Сентябрь 2020 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |
| 4 | <p>Отбор и обучение наставников</p> <p>Задача: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми</p> <p>Результат: сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации</p> | | |
| 4.1 | Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | Сентябрь 2020 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |
| 4.2 | Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников | Сентябрь 2020 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |
| 4.3 | Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога) | Октябрь 2020 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |
| 4.4 | Обучение наставников | Октябрь 2020- март 2021 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |
| 5 | <p>Формирование наставнических пар или групп</p> <p>Задача: формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям</p> <p>Результат: сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы</p> | | |
| 5.1 | Организация групповой встречи наставников и | Сентябрь | Надуткина И.В., |

| | | | |
|----------|---|-----------------------|--|
| | наставляемых | 2020 | куратор целевой модели |
| 5.2 | Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи | Сентябрь 2020 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |
| 5.3 | Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары | Сентябрь 2020 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |
| 5.4 | Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации | Сентябрь 2020 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |
| 5.5 | Издание приказа «Об утверждении наставнических пар». | Сентябрь 2020 | Орловский В.В., директор школы-интерната |
| 5.6 | Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальных траекторий обучения. | Октябрь 2020 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |
| 6 | Организация работы наставнических пар или групп Цель: Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе Результат: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы | | |
| 6.1 | Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого | Октябрь 2020 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |
| 6.2 | Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого | Октябрь 2020 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |
| 6.3 | Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым | Октябрь 2020 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |
| 6.4 | Регулярные встречи наставника и наставляемого | Октябрь 2020-май 2021 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |
| 6.5 | Сбор обратной связи от участников программы наставничества | Май 2021 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |
| 6.6 | Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого | Май 2021 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |

| | | | |
|-----|--|--------------|---|
| 6.7 | Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых | Май 2021 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |
| 6.8 | Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества | Май 2021 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |
| 7 | <p>Завершение наставничества</p> <p>Цель: усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров</p> <p>Задача: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>Результат: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых</p> | | |
| 7.1 | Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников | Май 2021 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |
| 7.2 | Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества | Июнь 2021 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |
| 7.3 | Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы | Июнь 2021 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |
| 7.4 | Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров | Июнь 2021 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |
| 7.5 | Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых | Июнь 2021 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |
| 7.6 | Формирование долгосрочной базы наставников | Июнь 2021 | Надуткина И.В., куратор целевой модели |

База наставляемых ГОУ РК «Школа-интернат №3» 2020-2021 год

| № | ФИО наставляемого | Контактные данные для связи | Основной запрос наставляемого | Дата вхождения в программу | ФИО наставника | Форма наставничества | Место работы наставника | Дата завершения программы | Результаты программы | Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации | Отметка о прохождении программы |
|----|-------------------|--|--|----------------------------|----------------|---|-------------------------|---------------------------|----------------------|--|---------------------------------|
| 1. | Ануфриева М.Ф. | т. 7-912-155-73-32 anmarina1992@mail.ru | Повышение профессионального потенциала | сентябрь 2020 | Сладкова И.А. | «Опытный учитель – молодой специалист» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | | | |
| 2. | Коданёва М.В. | kodanev1984@mail.ru | Повышение профессионального потенциала | сентябрь 2020 | Мамотова В.А. | «Опытный учитель – молодой специалист» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | | | |
| 3. | Булычева В.В. | т. 7-904-233-49-00 bulycheva.veronika@bk.ru | Повышение профессионального потенциала | сентябрь 2020 | Поздеева Н.Л. | «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | | | |
| 4. | Дуркин А.А. | anatoliy.durkin@mail.ru | Повышение профессионального потенциала | сентябрь 2020 | Туркова Н.И. | «Опытный учитель – молодой специалист» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|-----|-----------------|--|--|---------------|------------------|---|---------------------|----------|--|--|--|
| 5. | Четина Е.А. | | Повышение профессионального потенциала | сентябрь 2020 | Дуркина В.А. | «Опытный учитель – молодой специалист» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | | | |
| 6. | Колодино в В.В. | | Повышение профессионального потенциала | сентябрь 2020 | Боева Л.Р. | «Опытный воспитатель – молодой специалист» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | | | |
| 7. | Клец К.Г. | | Повышение профессионального потенциала | сентябрь 2020 | Зуева О.Н. | «Опытный воспитатель – молодой специалист» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | | | |
| 8. | Еригина Д.А. | | Повышение профессионального потенциала | сентябрь 2020 | Юшкова Л.В. | «Опытный воспитатель – молодой специалист» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | | | |
| 9. | Минская Ю.И. | | Повышение профессионального потенциала | сентябрь 2020 | Герасимов а В.А. | «Опытный воспитатель – молодой специалист» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | | | |
| 10. | Колеватова Т.П. | | Повышение профессионального потенциала | сентябрь 2020 | Чеснокова Н.А. | «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|-----|------------------|--|--|---------------|--------------------|---|---------------------|----------|--|--|--|
| 11. | Тарасова О.В. | | Повышение профессионального потенциала | сентябрь 2020 | Кудряшов а В.В. | «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | | | |
| 12. | Норина Л. | | Профессиональная ориентация обучающегося выпускного класса | сентябрь 2020 | | «Активный профессионал – равнодушный потребитель» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | | | |
| 13. | Семыкин С. | | Профессиональная ориентация обучающегося выпускного класса | сентябрь 2020 | | «Активный профессионал – равнодушный потребитель» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | | | |
| 14. | Сенюкова М. | | Профессиональная ориентация обучающегося выпускного класса | сентябрь 2020 | Паршуков а Е.А. | «Работодатель – будущий сотрудник» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | | | |
| 15. | Игнатов В. | | Профессиональная ориентация обучающегося выпускного класса | сентябрь 2020 | | «Работодатель – будущий сотрудник» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|-----|--------------|--|--|---------------|---------------|------------------------------------|---------------------|----------|--|--|--|
| 16. | Готовкина П. | | Профессиональная ориентация обучающегося выпускного класса | сентябрь 2020 | Варыгина О.Н. | «Работодатель – будущий сотрудник» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | | | |
|-----|--------------|--|--|---------------|---------------|------------------------------------|---------------------|----------|--|--|--|

Реестр наставников ГОУ РК «Школа-интернат №3» 2020-2021 год

| № | ФИО наставника | Контактные данные для связи | Место работы/учебы наставника | Основные компетенции и наставника | Важные для программы достижения наставника | Интересы наставника | Дата вхождения в программу | ФИО наставляемого | Форма наставничества | Место работы/учебы наставляемого | Дата завершения программы | Результаты Программы | Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте |
|----|----------------|---|-------------------------------|---|--|---------------------|----------------------------|-------------------|---|----------------------------------|---------------------------|----------------------|---|
| 1. | Сладков И.А. | т. 7-904-224-75-34 inna.sladkova@yandex.ru | «Школа-интернат №3» | Личностная зрелость, нацеленность на результат | | | сентябрь 2020 | Ануфриева М.Ф. | «Опытный учитель – молодой специалист» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | | |
| 2. | Мамотова В.А. | т. 7-904-222-91-67 motorinavala@gmail.com | «Школа-интернат №3» | Ориентированность на цели организации, умение выстраивать отношения | | | сентябрь 2020 | Коданёва М.В. | «Опытный учитель – молодой специалист» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | | |
| 3. | Поздеева Н.Л. | т. 7-904-272-53-58 nlpozdeeva@yandex.ru | «Школа-интернат №3» | Способность мотивировать других, способность обучать | | | сентябрь 2020 | Булычев В.В. | «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|--------------|---|---------------------|---|--|--------------------|---------------|----------------|---|---------------------|----------|--|--|
| 4. | Туркова Н.И. | т. 7-908-718-54-72 turkova29@yandex.ru | «Школа-интернат №3» | Высокий уровень профессиональной компетенции и ответственности | | | сентябрь 2020 | Дуркин А.А. | «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | | |
| 5. | Дуркина В.А. | valeri741@rambler.ru | «Школа-интернат №3» | Умение принимать решения, склонность к сбору, анализу информации, к рефлексии | | | сентябрь 2020 | Четина Е.А. | «Опытный учитель – молодой специалист» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | | |
| 6. | Боева Л.Р. | т. 7-908-329-51-00 lara.boeva.7230@mail.ru | «Школа-интернат №3» | Нацеленность на результат, настойчивость | | Вязание, кулинария | сентябрь 2020 | Колодинов В.В. | «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | | |
| 7. | Зуева О.Н. | т. 7-900-981-26-77 oksanana78@mail.ru | «Школа-интернат №3» | Ориентированность на цели организации, умение выстраивать | | | сентябрь 2020 | Клец К.Г. | «Опытный воспитатель – молодой специали | «Школа-интернат №3» | май 2021 | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----|-----------------|--|---------------------|--|--|--|---------------|-----------------|---|---------------------|----------|--|
| | | | | отношения | | | | ст» | | | | |
| 8. | Юшкова Л.В. | | «Школа-интернат №3» | Хорошая репутация наставника у коллег, высокий уровень ответственности | | | сентябрь 2020 | Еригина Д.А. | «Опытный воспитатель – молодой специалист» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | |
| 9. | Герасимова В.А. | т. 7-904-103-87-16 qerasimowa2017.vale ntina@yandex.ru | «Школа-интернат №3» | Высокий уровень профессиональной компетенции и ответственности | | | сентябрь 2020 | Минская Ю.И. | «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | |
| 10. | Чеснокова Н.А. | т. 7-904-862-66-90 chesnokowa.n@yandex.ru | «Школа-интернат №3» | Способность мотивировать других, способность обучать | | | сентябрь 2020 | Колеватова Т.П. | «Опытный воспитатель – молодой специалист» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | |
| 11. | Снигур Т.А. | | «Школа-интернат №3» | Способность мотивировать других, способность обучать | | | сентябрь 2020 | Тарасова О.В. | «Опытный воспитатель – молодой специалист» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | |
| 12. | Столярова А.М. | Т. 8-950-566-68-33 | «Школа-интернат | | | | сентябрь 2020 | Норина Л. | «Активный | «Школа-интернат | май 2021 | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-----|------------------|--------------------------|---------------------|--|--|--|---------------|--------------|---|---------------------|----------|--|--|
| | | ann6069@yandex.ru | №3» | | | | | | профессионал – равнодушный потребитель» | т №3» | | | |
| 13. | Пономаренко К.Г. | 8904-107-4309 | «Школа-интернат №3» | | | | сентябрь 2020 | Семькин С. | «Активный профессионал – равнодушный потребитель» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | | |
| 14. | Паршукова Е.Г. | len-parshukova@yandex.ru | «Школа-интернат №3» | | | | сентябрь 2020 | Сенюкова М. | «Работодатель – будущий сотрудник» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | | |
| 15. | Глазунов Р.А. | | «Школа-интернат №3» | | | | сентябрь 2020 | Игнатов В. | «Работодатель – будущий сотрудник» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | | |
| 16. | Варыгина О.Н. | | «Школа-интернат №3» | | | | сентябрь 2020 | Готовкина П. | «Работодатель – будущий сотрудник» | «Школа-интернат №3» | май 2021 | | |

**Показатели эффективности внедрения «Программы наставничества» в ГОУ
РК «Школа-интернат №3»**

| № п/п | Наименование показателя | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------------|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1 | Доля детей в возрасте от 16 до 20 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (человек) (отношение количества детей в возрасте от 16 до 20 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в образовательной организации) | 8 | | | | |
| 2 | Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей-молодых специалистов, работающих в образовательной организации). | 100 | | | | |
| 3 | Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации). | | | | | |
| 4 | Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) | | | | | |

**Анкета оценки удовлетворенности программой «Школа наставничества»
(для наставляемого)**

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

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1.1. Насколько комфортно было общение с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.5. Насколько полезна была помощь наставника? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.6. Насколько был понятен план работы с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

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

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)

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

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.5. Насколько удалось спланировать работу? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.9. Насколько понравилась работа наставником? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

2. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

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

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

6. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Количественный анализ результатов программы наставничества

| Изучаемый параметр | Показатель до реализации программы (x) | Показатель после реализации программы (y) | Разница (z = x - y) | Значение в процентах (z / x * 100) |
|--|--|---|---------------------|------------------------------------|
| 1. Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции | | | | |
| 2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов | | | | |
| 3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах | | | | |
| 4. Количество жалоб от законных представителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри ОО, класса/группы | | | | |
| 5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик) | | | | |
| 6. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников | | | | |
| 7. Число абитуриентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления | | | | |
| 8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера | | | | |
| 9. Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты | | | | |
| 10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах/на старших курсах (совместно с представителем предприятия-работодателя) | | | | |
| 11. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций (ПОО) | | | | |
| 12. Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях | | | | |

Оценка программы «Школа наставничества»

| Показатели | Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный | | | | | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1. Актуальность программы «Школа наставничества» | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников, наставляемых и кураторов | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

**SWOT-анализ программы «Школа наставничества»
Форма наставничества «педагог-педагог»**

| Факторы SWOT | Позитивные | Негативные |
|-------------------|---|--|
| Внутренние | <p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; - Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данной организации в течение следующих 5 лет; - У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни организации; - У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования - Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; - Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Высокие достижения педагогов ОО, которые можно использовать в Программе наставничества; - ... | <p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО); - Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества; - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; - Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; - «Старение» педагогического корпуса ОО; - ... |
| Внешние | <p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Республики Коми; - Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; | <p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; - Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры; - Миграционный отток квалифицированных педагогов из РК/МО; - Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в Республике Коми и в МО; |

| | | |
|--|--|---|
| | – Активное внедрение в РФ и Республике Коми проектного управления; | – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; |
|--|--|---|

Формы наставничества «работодатель – ученик»

| Факторы SWOT | Позитивные | Негативные |
|-------------------|--|--|
| Внутренние | <p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; – Наставляемые (%) планируют работать в организациях, участвующих в Программе наставничества; – Наставники (%) отмечают желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и ОО, заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, в дальнейшем развивать и расширять Программы наставничества; – Наставники студентов (%) рассматривают наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки; – Наставники (%) считают, что студенты, участвующие в Программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе; – Наставляемые-студенты и их наставники (%) отмечают, что Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве; – У наставляемых-студентов (%) появилось желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера, они рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях; – У наставляемых-учеников (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; | <p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Наставники (%) не готовы развивать и расширять Программы наставничества, рассматривать наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Формальное участие наставников-работодателей в программе наставничества; – Наставляемые (%) не рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором; – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит специалистов на предприятиях-работодателях, готовых и способных быть наставниками; – У ОО нет наработанных связей с предприятиями-работодателями; – Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивации участия в Программе наставничества; |

| | | |
|----------------|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - У наставляемых-учеников (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; - Повысилась успеваемость наставляемых (<i>значения</i>); - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Нарботанные связи ОО с партнерами-работодателями; | |
| Внешние | <p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Республики Коми; - Готовность партнеров-работодателей принимать участие в Программе наставничества; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; - Активное внедрение в РФ и Республике Коми проектного управления; | <p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; - Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества ОО; - Финансовая и организационная оптимизация сети ОО в Республике Коми и в МО; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Миграционный отток трудоспособного населения из РК/МО; - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; |

**Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества
Форма наставничества «педагог – педагог»**

Личностная оценка наставляемых

| | |
|--|--|
| Всего участников - | |
| Из них: | |
| Довольны совместной работой | Довольны результатом |
| | |
| Характеристика | Количество участников, отметивших ее для себя |
| Понравилось участвовать в программе | |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества | |
| Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет | |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации | |
| После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала | |
| Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах | |
| Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества | |
| Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования | |

Личностная оценка наставников

| | |
|---|--|
| Всего участников - | |
| Из них: | |
| Довольны совместной работой | Довольны результатом |
| | |
| Характеристика | Количество участников, отметивших ее для себя |
| Достаточность и понятность обучения наставников | |

| | |
|---|--|
| Понравилось участвовать в программе | |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества | |
| Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет | |
| Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации | |
| Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества | |
| Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования | |

Форма наставничества «работодатель – ученик»

Личностная оценка наставляемых

| | |
|---|--|
| Всего участников - | |
| Из них: | |
| Довольны совместной работой | Довольны результатом |
| | |
| Характеристика | Количество участников, отметивших ее для себя |
| Понравилось участвовать в программе | |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества | |
| Появилось желание посещать кружки по интересам, а также внеурочные мероприятия по профессиональной подготовке | |
| Стал лучше понимать собственное профессиональное будущее | |
| Возрос интерес к одной или нескольким профессиям | |
| Появилось желание изучать что-то помимо школьной программы | |
| Появились идеи для реализации собственного проекта в интересующей области | |
| Планирует работать в организациях, участвующих в программе наставничества | |

Личностная оценка наставников

| | |
|--------------------|--|
| Всего участников - | |
| Из них: | |

| | |
|--|--|
| Довольны совместной работой | Довольны результатом |
| | |
| Характеристика | Количество участников, отметивших ее для себя |
| Понравилось участвовать в программе | |
| Хотел бы продолжить работу в программе наставничества | |
| Хотел бы заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив | |

**Формат портфолио наставника и куратора
(для педагогов, представителей работодателей)**

| | |
|---|---|
| фото | ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО |
| | <p>Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность:</p> <p>(например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать, каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.)</p> |
| <p>Образование: наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания)</p> <p>Должность в настоящее время:</p> <p>Профессиональный опыт, стаж работы: краткое перечисление должностей и мест работы</p> <p>Опыт работы наставником: ... лет</p> | |
| Профессиональные достижения | <ul style="list-style-type: none"> – Автор методических разработок (указать); – Победитель Конкурса ... (название, номинация, год) – ... |
| Профразвитие по профилю наставнической деятельности | <ul style="list-style-type: none"> – 2015 г. - дополнительная профессиональная программа «...» (___ час.), город...; – ... |
| Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др. | <ul style="list-style-type: none"> – эксперт конкурса ... _____ г.; – член рабочей группы по разработке ... _____ г.; – член комиссии по ... _____ г.; – член жюри республиканского конкурса ... _____ г.; – российский эксперт международного проекта ... _____ г.; – ... |
| Наиболее значимые публикации | <ul style="list-style-type: none"> – ... – ... |
| Наиболее значимые грамоты и благодарности | <ul style="list-style-type: none"> – Благодарность Агентства ... за (... г.); – Почетная Грамота ... за внедрение (... г.); – Благодарственное письмо ... за значительный вклад в (... г.); |

Форма заявления кандидата в наставники

Директору ГОУ РК «Школа-интернат №3»
Орловскому Виталию Васильевичу

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества «Школа наставничества» ГОУ РК «Школа-интернат №3» на 2020 -2021 учебный год.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____

К заявлению прилагаю:

1. портфолио на _____ листах
2. справку об отсутствии судимости (для наставников – представителей работодателей)
3. медицинскую справку (для наставников – представителей работодателей)
4. _____ на _____ листах
(иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить)

С Положением о наставничестве ГОУ РК «Школа-интернат №3» ознакомлен(а).

Дата написания заявления

« ____ » _____ 20__ г. _____

Подпись

Расшифровка подписи

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ

« ____ » _____ 20__ г. _____

Подпись

Расшифровка

План семинара «Самоанализ и навыки самопрезентации»

Для организации эффективной работы с наставляемым наставнику необходимо составить четкое представление о собственном опыте, ресурсах и возможностях их передачи. Для этого необходимо составить резюме.

Задача 1. Опыт личностный, профессиональный, жизненный.

Куратор предлагает наставнику кратко рассказать свою историю. Важно предложить участникам свободный выбор формы рассказа о себе и оценить, на каких точках наставник принял решение сконцентрироваться.

Задача 2. Мои сильные и слабые стороны.

Куратор предлагает наставнику заполнить таблицы "Мои сильные стороны" и "Мои слабые стороны" самостоятельно, либо проводит устную работу лично или с группой. В каждой таблице необходимо указать не менее 5 пунктов.

| | | |
|---------------------|--|--|
| Моя сильная сторона | Что я чувствую, используя этот навык (качество, знание)? | Что я получаю, используя этот навык (качество, знание)? |
| Моя слабая сторона | Что я чувствую, сталкиваясь с ситуацией, где задействована моя слабая сторона? | Чего можно было бы достичь, улучшив (если возможно) это качество (умение, свойство) до иного, позитивного, уровня? |

Задача 3. Мои достижения

Наставнику важно уметь замечать и позитивно отмечать даже незначительные достижения наставляемого. На этапе подготовки куратору необходимо развить это свойство в наставнике на его собственном примере. Куратор предлагает наставнику заполнить таблицу из 25 достижений. Попросите включить в них не только общепризнанные (карьера, дипломы), но и личностные. После заполнения выделяются 10 - 15 минут на рефлекссию, куратор проговаривает выбор достижений, их значимость для наставника.

Таблицу можно заполнить как самостоятельно, так и провести общую устную работу с группой.

| | | |
|----------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| Мои достижения | Какие качества помогли мне? | Что я почувствовал в этот момент? |
|----------------|-----------------------------|-----------------------------------|

Задача 4. Мои недостатки

Работа над собой, которая является основным предполагаемым процессом взаимодействия во время участия в программе наставничества, невозможна без оценки собственных недостатков и умения превратить их в достоинства. На этапе подготовки куратор предлагает наставнику заполнить таблицу ниже (минимум 5 пунктов), а также обязательно предлагает в дальнейшем проводить подобную работу с наставляемым.

| | | |
|-----|-----------------------------------|------------------------------|
| Мой | Какие в нем есть плюсы? Есть ли у | Как и в каких ситуациях этот |
|-----|-----------------------------------|------------------------------|

| | | |
|------------|--|---|
| недостаток | меня положительный опыт, связанный с этим недостатком? | недостаток может быть применен в позитивном ключе, с пользой? |
|------------|--|---|

Задача 5. Моя мотивация.

Мотивация быть наставником - один из ключевых вопросов отборочного и подготовительного этапов. Несмотря на то, что программа наставничества предполагает взаимное обогащение участников, обогащение как цель не может быть принята за главенствующую мотивацию, будучи токсичной для доверительных отношений. Куратору необходимо внимательно рассмотреть ответы наставников, а также подтолкнуть их к рассуждению на эту тему. В том числе используя вопрос "Чему я могу научиться в работе с подростком (студентом, наставляемым)?"

Подтолкнуть к ответу можно используя следующие положения.

1. Хочу быть полезным.
2. Хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки.
3. Хочу, чтобы мой авторитет признавали.
4. Хочу научиться общаться с молодым поколением.
5. Хочу развить свое мышление, общаясь с подростками.

Задача 6. Мои умения

Полезность наставника - это ресурсы его навыков и умений, включающие как прикладные механизмы (что важно в случае наставничества на предприятии), так и гибкие навыки (умение слушать, эмпатия, планирование и т.д.), необходимость развития которых есть в любой форме и ролевой модели наставничества.

Куратор предлагает наставнику заполнить следующую таблицу, раскладывая знания и умения на 4 категории (не менее трех навыков в каждой).

| Сфера умений | Что я знаю из этой сферы? | Что я умею делать? |
|------------------------|---------------------------|--------------------|
| Отношения | | |
| Карьера | | |
| Финансы | | |
| Саморазвитие | | |
| Увлечения, развлечения | | |

Задача 7. Закрепление.

Все предыдущие этапы, разобранные куратором с наставником (группой наставников), должны быть финализированы через рефлексию. Каждый наставник получает пустой лист бумаги, на котором должен по возможности креативно, но понятно и осознанно записать, чем он может быть полезен наставляемому.

Примеры:

1. Научу договариваться.

Я умею договариваться с людьми, терпеливо настаивать на своем, строить успешные коммуникации даже с самыми упрямыми. Могу научить подростка справляться с желанием нагрубить, искать подходы к сложным собеседникам. Это поможет ему и в карьере, и в жизни, и в образовании. Я так экзамены пару раз сдавал!

2. Со мной он научится планировать время.

Могу четко распланировать день, неделю и год так, чтобы осталось время и на работу, и на себя с семьей. Важно будет показать подростку, что нельзя жертвовать здоровьем и друзьями, отдавая все работе. Будем с ним учиться ставить цели, определять, сколько на них нужно времени, секреты тайм-менеджмента расскажу на примерах.

План мероприятия Круглый стол «Обучение эффективным коммуникациям»

Задача 1. Способность делиться опытом (знаниями, умениями).

Помимо определения своих сильных и слабых сторон (в будущем - основы работы с наставляемым) наставнику необходимы умения, принципы и инструменты, которые позволят ему эффективно передать собственный опыт. Куратору на начальном этапе обучения наставника нужно проверить, обладает ли наставник способностью к этой передаче. Определить данную способность можно, сравнивая модель поведения наставника с кодексом и манифестом (Приложение 1), а также используя различные тесты, активизирующие необходимость проявить:

- активное слушание;
- отсутствие авторитарного подхода;
- организованность и грамотное целеполагание;
- структурность речи;
- ответственность и оперативность;
- позитивный взгляд на вещи и активность.

Задача 2. Вопросы и ответы.

Куратор может задать наставнику (группе наставников) нижеприведенные вопросы, после оценив ответы по шкалам:

- вовлеченность (где 1 - не желает встать на место наставляемого; 5 - проявляет полную эмпатию);
- ответственность (где 1 - не оценивает последствие своих слов; 5 - аккуратно все взвешивает);
- авторитарность (где 1 - максимально уверен в единственной верности своей точки зрения; 5 - открыт к диалогу и обсуждению);
- уместная настойчивость (где 1 - переходит от роли наставника к роли приятеля, не держит границы; 5 - контролирует ситуацию, проявляя уважение и субординацию).

Наставник может быть рекомендован к работе без подключения дополнительных образовательных ресурсов к процессу, если набирает не менее 14 баллов.

Вопросы "Блок общения"

- Если наставляемый неправ, но не хочет этого признать, как его убедить?
- Если наставляемый не хочет отвечать, развивать определенную тему, как мне его разговорить? Нужно ли это сделать?
- Если наставляемый чем-то расстроен, стоит ли мне его утешать? Каким образом?
- Если наставляемый негативно о ком-то отзывается (родители, учителя, коллеги, друзья), что я буду делать?
- Если в процессе работы над совместным проектом у наставляемого ничего не получается, как я сообщу ему об этом?
- Если наставляемый нивелирует мой опыт, как я поступлю, чтобы доказать ему свой авторитет? Буду ли я это делать?

Вопросы "Блок организации"

- Если я опаздываю на встречу, как мне об этом сообщить?
- Если наставляемый саботирует встречи и нашу работу, что я буду делать?
- Если наши встречи не приводят ни к каким результатам, что необходимо предпринять?
- Сразу ли обратиться к куратору или сначала обсудить все с наставляемым?
- Если наставляемый сообщит мне о чем-то противозаконном, что я буду делать?
- Если наставляемый хочет посетить какое-то мероприятие, как я его организую? Кому сообщу о нем?

Задача 3. Ролевые ситуации

Куратор программы может разделить группу наставников на пары и предложить им проиграть некоторые ролевые ситуации, а после поменяться местами, чтобы понять самоощущения, заранее подобрать возможные аргументы для диалогов, отрефлексировать ситуации.

Ситуация 1.

Наставляемая Оля слишком эмоционально относится к неудачам в школе, будучи патологической отличницей, и при обсуждении последних результатов контрольной работы начинает плакать и не хочет ничего обсуждать. Что вы будете делать? Как предложите решить проблему?

Ситуация 2.

Наставляемый Степан уже в третий раз пропускает встречи с наставником, каждый раз присылая сообщения в ВКонтакте, что его не отпускают с подработки в назначенное время. Что вы будете делать? Как решите проблему? Будете ли ее решать?

Ситуация 3.

Наставляемая Вероника, учащаяся старших классов, сообщает, что ее бесит классная руководительница, которая "полная дура, любит только тех, кто подлизывается". Как вы будете реагировать на негатив? Сообщите ли классному руководителю?

Ситуация 4.

Наставляемый Артем при выполнении работы на вашем предприятии предложил начальству новый подход, не обсудив его с вами. Что вы будете делать? Как выясните, зачем он это сделал?

План совещания с наставниками «Разбор этапов реализации программы наставничества»

Для освоения последовательности основных действий в течение программы наставничества куратору необходимо предварительно разобрать с наставником схему встреч.

Во время обучения наставнику рекомендуется в формате ролевой игры с куратором или с другими наставниками, проходящими обучение, провести встречи, посвященные:

- знакомству;
- планированию будущей работы;
- решению конкретной задачи;
- решению внезапно возникшей проблемы;
- решению ситуации организационного нарушения;
- завершению программы наставничества.

Основная работа наставника происходит в течение последовательных встреч с наставляемым после определения четких целей и задач, достижение и решение которых запланированы к концу программы наставничества. Куратор во время обучения может предложить наставникам различные формы работ с наставляемыми.

1. Универсальные. Беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность. Примеры: беседа на тему важности эмоционального интеллекта, обсуждение проблем с одноклассниками, профессиональная консультация, работа над совместным проектом по предмету.
2. Поддержка в становлении индивидуальности наставляемого. Примеры: проведение экскурсии на предприятие (в музей, офис); оказание помощи в выборе направлений дополнительного образования - заполнение таблиц "Сильные и слабые стороны", "Мои мечты и цели", совместный мониторинг дистанционных курсов; приглашение на совместные занятия - поход в спортзал, на тренировку, репетицию.
3. Содействие в проявлении индивидуальности наставляемого. Примеры: обсуждение сильных сторон наставляемого, организация творческой и иной деятельности наставляемого - концерта, выставки, публикации; помощь в подготовке наставляемого к участию в олимпиаде, конкурсе, спортивном, творческом, профессиональном и ином мероприятии.
4. Помощь в самоорганизации. Примеры: помощь в составлении плана достижения поставленных целей; составление программы саморазвития; мотивационные встречи и напоминания; совместные соревнования "Брось себе вызов"; борьба с вредными привычками.
5. Групповые формы работы. Примеры: организация конкурсов, концертов, соревнований, хакатонов для команд; организация образовательных тренингов и интенсивов; коллективное приглашение на мероприятия для появления новых знакомств и контактов; ролевые и педагогические игры; групповая работа над проектом; волонтерская или благотворительная деятельность и т.д.

6. Помощь в профессиональном становлении наставляемого. Примеры: совместная работа над проектом; проведение или посещение открытых лекций, семинаров; методические советы; совместный выбор и анализ литературы; работа на предприятии или в лаборатории (в некоторых формах); совместное создание продукта или курирование индивидуальной работы наставляемого; подготовка к участию в конкурсах профессионального мастерства и т.д.

Вторичное обучение в процессе деятельности проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества (встреча-знакомство и встреча "решение пробной задачи") и возникнут вопросы по наставнической деятельности. Обучение поможет наставнику осознать проблему (при ее наличии) и выбрать правильную стратегию ее решения.

Наставников следует обучить прежде всего двум стилям взаимоотношений с наставляемым - развивающему и инструментальному:

- развивающий стиль фокусируется на стимулировании развития взаимодействия наставника и наставляемого;
- инструментальный стиль концентрируется на целенаправленной деятельности; развитию межличностных взаимоотношений наставника и наставляемого уделяется второстепенное значение.

В процессе реализации программы наставничества куратор может порекомендовать выбрать один из видов взаимоотношений или задействовать его больше остальных в зависимости от ситуации.

Результатом реализации 4-го этапа станет сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации.

План консультации

12 техник для развития компетенции "Наставничество и построение команды"

Эта категория лидерских навыков ориентирована на совершенствование способностей вдохновлять, направлять, помогать людям развиваться и расти в профессиональной и личной жизни.

Эффективный руководитель дорожит командой не только потому, что без нее не достичь поставленных целей, но и потому, что хочет повысить вовлеченность своих сотрудников в общее дело и степень их удовлетворения выполняемой работой. Он понимает важность наставничества, помощи и поддержки, которые должен при необходимости получать каждый член команды.

Такие навыки особенно важны, когда требуется повысить производительных отдельных сотрудников и групп, их вовлеченность и удовлетворенность, заинтересованность и желание продолжать работать в организации, а также формировать культуру высоких достижений в компании.

К этой категории лидерского мастерства относятся **расширение полномочий, обучение и наставничество, воспитание командного духа.**

Расширение полномочий

1. Расширяйте права и возможности других людей путем совместного принятия решений
Поставив перед сотрудником задачу, обозначьте его право на самостоятельные действия: “какие решения, связанные с этой задачей, вам удобно принимать?”
2. Консультируйте, а не взваливайте на себя ответственность
Заметив, что подчиненный не знает, как разрешить ситуацию, предложите: “я заметил, что у вас трудности с... чем я могу помочь вам?”
3. Установите сроки отчетности
Обсудив детали выданного задания, договоритесь о следующей контрольной точке: “когда мы встретимся, чтобы проверить, как у вас идут дела, и какой результат я могу ожидать к этому моменту?”
4. Помогайте в сложных ситуациях
Если сотрудник пришел к вам с проблемой, не торопитесь советовать, а тем более подсказывать решение, вместо этого спросите: “В чем состоит затруднение, как вы думаете? Какие способы выхода из ситуации вы уже испробовали?”

Обучение и наставничество

5. Обеспечьте своевременную обратную связь
Предоставляйте обратную связь при первой возможности. Обратив внимание на допущенную ошибку или неправильные действия, немедленно сообщите об этом: “когда [ситуация] вы сделали [действие], это вылилось в следующее [результат]”
6. Выдвигайте конкретные предложения по развитию
Обсудив с сотрудником область возможных улучшений, переключите беседу на поиск конкретного варианта действий: “а почему бы вам не поэкспериментировать с новым подходом?”
7. Сотрудничайте развивая
Заканчивая обычный неформальный разговор спросите, что человек хотел бы освоить сегодня
8. Помогайте в осмыслении полученного опыта

После того как человек расскажет о недавнем опыте, направьте его рассуждения: “Как вы считаете, почему так произошло? Какой урок можно вынести из этого опыта?”

Воспитание командного духа

9. Продвигайте идеи сплоченности

Рассмотрев повестку дня или план встречи команды, подчеркните: “очень важно, чтобы мы действовали как единое целое, это поможет нам достичь общих целей”

10. Организуйте мероприятия по тимбилдингу

Поприветствовав сотрудника (при личной встрече или письме), обязательно свяжите его с человеком, который может помочь или с которым ему будет просто интересно поговорить: “мне кажется, что вам будет приятно пообщаться с... потому что...”

11. Используйте взаимодействие сотрудников для повышения эффективности работы

Обсудив с сотрудником задачу, предложите усовершенствовать процедуру: “вы работаете над проектом вместе с... как вы можете лучше скоординировать ваши усилия?”

12. Объединяйте индивидуальные задачи сотрудника с миссией команды \ рабочей группы

Обсудив с сотрудником задачу, обязательно подчеркните ее роль: “Ваша работа над... чрезвычайно важна для осуществления нашей общей миссии...”

**Портфолио наставников
2020-2021**

ПОРТФОЛИО НАСТАВНИКА

| | |
|---|--|
|  | <p>Боева Лариса Рамисовна</p> |
| | <p>Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: наставничество над молодыми специалистами</p> |
| <p>Образование:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Среднее специальное. Великоустюгское педагогическое училище. Год окончания 1991. - Профессиональная переподготовка. АНО ДПО «ВГАППССС». 2018 год. <p>Должность в настоящее время: воспитатель</p> <p>Профессиональный опыт, стаж работы: краткое перечисление должностей и мест работы</p> <ul style="list-style-type: none"> - учитель начальных классов, учитель географии в Лузской средней школе №2 г.Лузы Кировской области - воспитатель ДО детсад №11 в Эжвинском районе г. Сыктывкара - ГОУ РК «Специальная (коррекционная) школа – интернат №3 для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» г. Сыктывкара <p>Опыт работы наставником: ...0 лет</p> | |
| <p>Профессиональные достижения</p> | <p>Дополнительная образовательная программа коррекционно-педагогической направленности «Программа по индивидуальной работе с воспитанником «группы риска»</p> <p>Соавтор методической разработки Работа: Программа работы в ЛТО «Шиладор» «Найдем общий язык».</p> <p>Соавтор разработки – Боева Л.Р., руководители – Степанова С.А. Номинация «Творческие работы и методические разработки педагогов». Работа: «Особенности проведения флешмобов с участием воспитанников старших классов в условиях специальной (коррекционной) школы-интерната VIII вида» (Результат: Диплом за 1 место. Всероссийский конкурс «Медалиград – март 2017».)</p> <p>Конкурс лучший педагогический проект в номинации «Проект системы поддержки детей с ограниченными возможностями здоровья».</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>«Специальные Олимпийские игры как средство активизации внеурочной деятельности в условиях специальных (коррекционных) ОУ интернатного типа». (республиканский уровень, диплом 1 степени)</p> <p>Сетевое издание «Педагогический сайт» Всероссийский конкурс Работа: Программа профориентационной работы в ЛТО «Шиладор» (Диплом Победителя 2 степени)</p> <p>- Участие в межшкольном республиканском конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года – 2018» Мастер-класс по проведению интерактивной игры. Игра «Землетрясение». Приложение Итоговый ПРИКАЗ №44 – ОД 28.02.2018</p> <p>- «Лучший педагог специального (коррекционного) образования – 2017»Участие в заочном республиканском конкурсе (2 место)</p> |
| Профразвитие по профилю наставнической деятельности | – |
| Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др. | <ul style="list-style-type: none"> – эксперт конкурса новогодних елок «Снежная красавица», Подведение итогов конкурса новогодних поздравительных газет 2017 г.; – член рабочей группы по разработке методических разработок 2015, 2017, 2018 г.; – член комиссии по Посещение и анализ занятий педагогов образовательной организации в составе школьной аттестационной комиссии 2018 г.; |
| Наиболее значимые публикации | <p>СтатьяВсероссийский фестиваль педагогических идей «Открытый урок»Festival.1september.ru</p> <p>Дополнительная образовательная программа коррекционно-педагогической направленности «Программа по индивидуальной работе с воспитанником «группы риска».</p> |
| Наиболее значимые грамоты и благодарности | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Благодарность за участие и помощь в организации детского отдыха, подготовке мероприятий и осуществлении режимных моментов, за внимательное отношение к детям. 2015 год, ООО «Санаторий «Черноморская зорька». ➤ Почетная грамота образовательного учреждения за добросовестное отношение к делу и значительные успехи в воспитании детей в ГОУ РК «Школа-интернат №3» в честь дня празднования «Дня учителя», 2015 год . ➤ Благодарственное письмо за активную работу и вклад в |

| | |
|--|--|
| | <p>успешное проведение летней оздоровительной кампании 2016 года, образовательная организация ГОУ РК «Специальная (коррекционная) школа – интернат №3 для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Благодарность за внедрение игровой технологии интерактивного обучения и воспитания в процессе социализации обучающихся с ОВЗ в соответствии с ФГОС, 2017 год, образовательная организация ГОУ РК «Специальная (коррекционная) школа – интернат №3 для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей». ➤ Грамота за высокий профессионализм, мастерство педагога и наставника, инициативность, активность, высокую работоспособность и творчество, 2017 год, образовательная организация ГОУ РК «Специальная (коррекционная) школа – интернат №3 для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей». ➤ Диплом лауреату республиканского конкурса «Лучший педагог специального (коррекционного) образования – 2017» в номинации «Лучший воспитатель». Заместитель Председателя Правительства РК – министр образования, науки и молодежной политики РК Н.А. Михальченкова. Приказ от 27.12.2017 № 474-п. ➤ Диплом за победу в межшкольном конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года – 2018» с. Пажга. Приказ № 44-ОД 28.02.2018. ➤ Почетная грамота за творческий поиск, инициативность, профессионализм и высокие результаты на республиканских конкурсах 2018 год, образовательная организация ГОУ РК «Специальная (коррекционная) школа – интернат №3 для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей». ➤ Почетная грамота Министерства Образования, науки и молодежной политики РК. Приказ 24.09. 2018 №99-нк. |
|--|--|

ПОРТФОЛИО НАСТАВНИКА

| | |
|--|---|
|  | ВАРЫГИНА ОЛЬГА НИКОЛАЕВНА |
| | Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: наставничество над молодыми специалистами |
| <p>Образование:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «Сыктывкарский сельскохозяйственный техникум», специальность - агроном Год окончания 1998. ФГОУ ВПО «Вятская государственная сельскохозяйственная академия», квалификация – учёный-агроном, 2007 - Профессиональная переподготовка. АНО ДПО «Волгоградский институт инновационных технологий», учитель технологии. 2018 год. <p>Должность в настоящее время: цветовод</p> <p>Профессиональный опыт, стаж работы: краткое перечисление должностей и мест работы</p> <ul style="list-style-type: none"> - ГОУ РК «Специальная (коррекционная) школа – интернат №3 для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» г. Сыктывкара <p>Опыт работы наставником: первый год</p> | |
| Профессиональные достижения | - |
| Профразвитие по профилю наставнической деятельности | Профессиональная переподготовка. АНО ДПО «Волгоградский институт инновационных технологий», учитель технологии. 2018 год. |
| Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др. | – |
| Наиболее значимые публикации | - |
| Наиболее значимые грамоты и благодарности | - |

ПОРТФОЛИО НАСТАВНИКА

| | |
|--|--|
|  | ГЕРАСИМОВА ВАЛЕНТИНА АЛЕКСЕЕВНА |
| | <p>Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: наставничество над молодыми специалистами</p> |
| <p>Образование: Коми государственный педагогический институт г.Сыктывкара 2008 год Должность в настоящее время: воспитатель Профессиональный опыт, стаж работы: МДОУ «Детский сад №26» г.Сыктывкара-инструктор по физической культуре (с 31 июля 2003 года по 8 сентября 2008 года), ГОУ РК «Школа - интернат №3»г.Сыктывкара - воспитатель (с 9 сентября 2008 года по настоящее время), общий стаж педагогической работы - 17 лет. Опыт работы наставником: 0 лет.</p> | |
| <p>Профессиональные достижения</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. ЦЕЛЕВОЙ СИСТЕМНЫЙ ПРОЕКТ «В ГОСТЯХ У СКАЗКИ» (МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА) (2016) 2. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ социально-педагогической направленности«Юный журналист» (2018) 3. ПРОГРАММА ЛАГЕРЯ ТРУДА И ОТДЫХА «ШЫЛАДОР» «БОГАТЫРСКИЙ РАЗГУЛЯЙ» (2019) 4. ПРОГРАММА ЛАГЕРЯ ТРУДА И ОТДЫХА «ШЫЛАДОР» «ПОИСК» (2020) |
| <p>Профразвитие по профилю наставнической деятельности</p> | |
| <p>Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.</p> | |
| <p>Наиболее значимые публикации</p> | |
| <p>Наиболее значимые грамоты и благодарности</p> | <p>Почетная грамота Министерства образования, науки и молодежной политики (24.09.2018 г.)</p> |

ПОРТФОЛИО НАСТАВНИКА

| | |
|--|---|
|  | ГЛАЗУНОВ РУСЛАН ИВАНОВИЧ |
| | Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: наставничество над молодыми специалистами |
| <p>Образование: наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания) ГОУ РК «Школа-интернат №3», 2018, ГПОУ «СЦБТ», 2018 Должность в настоящее время: дворник</p> <p>Профессиональный опыт, стаж работы: ГОУ РК «Школа-интернат №3» Опыт работы наставником: 0 лет</p> | |
| Профессиональные достижения | – |
| Профразвитие по профилю наставнической деятельности | – |
| Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др. | – |
| Наиболее значимые публикации | – ... – ... |
| Наиболее значимые грамоты и благодарности | – |

ПОРТФОЛИО НАСТАВНИКА

| | |
|---|---|
|  | ДУРКИНА ВАЛЕРИЯ АЛЕКСАНДРОВНА |
| | <p style="text-align: center;">Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: наставничество над молодыми специалистами</p> |
| <p>Образование: КГПИ, г. Сыктывкар, 1999г.; ГАОУДПО(ПК)С РК «КРИРО и ПК», г. Сыктывкар, 2005г. Должность в настоящее время: учитель русского языка и чтения Профессиональный опыт, стаж работы: 27 лет Опыт работы наставником: -</p> | |
| <p>Профессиональные достижения</p> | <p>1.Позитивная динамика освоения обучающимися образовательной программы по предмету «Русский язык» и участия в конкурсах различного уровня. 2.Подготовка призеров республиканского этапа специальной олимпиады для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по предмету «Русский язык» Косинича Влада (2018 г., результат – 2 место), Готовкиной Полины (2019 г., результат – 3 место). 3.Подготовка призера Городского конкурса чтецов произведений В.Журавлёва-Печорского Артеева Сергея (февраль 2020 г. – 3 место)</p> |
| <p>Профразвитие по профилю наставнической деятельности</p> | <p>Дополнительные образовательные программы: «Психолого-педагогические приемы эффективного взаимодействия с детьми-сиротами», 2019 г. «Педагогические технологии реализации ФГОС образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)», 2019 г.</p> |
| <p>Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.</p> | <p>Член экспертной группы республиканского этапа специальной олимпиады для обучающихся с ОВЗ ГОО по предмету «Русский язык», 2013гг. Член экспертной группы республиканского этапа специальной олимпиады для обучающихся с ОВЗ ГОО по предмету «СБО», 2014, 2015 гг.</p> |
| <p>Наиболее значимые публикации</p> | |
| <p>Наиболее</p> | <p>Почетная Грамота Министерства образования, науки и</p> |

**значимые грамоты
и благодарности**

молодежной политики Республики Коми, 2018 год.

ПОРТФОЛИО НАСТАВНИКА

| | |
|---|---|
|  | <p>Мамотова Валентина Александровна</p> |
| | <p>Наставничество над молодым специалистом, учителем начальных классов. Методическое сопровождение преподавания учебных дисциплин начального общего образования, организация образовательного процесса, создание условий для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, развитие потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.</p> |
| <p>Образование: «Коми государственный педагогический институт», г. Сыктывкар, 2012г. Должность в настоящее время: Учитель начальных классов. Профессиональный опыт, стаж работы: 8 лет. Опыт работы наставником:</p> | |
| <p>Профессиональные достижения</p> | |
| <p>Профразвитие по профилю наставнической деятельности</p> | <ul style="list-style-type: none"> – С 19.09.2016г по 29.09.2016г. «Коми республиканский институт развития образования». Повышение квалификации «Разработка адаптированных основных общеобразовательных программ в условиях введения федерального государственного образовательного стандарта образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)» (36 час.), г. Сыктывкар; – 20.12.2017г. АНО ДПО «Институт дистанционного повышения квалификации гуманитарного образования». Профессиональная переподготовка «Практическая олигофренопедагогика и психология», г. Новосибирск, (350 час.); – «Коми республиканский институт развития образования». Повышение квалификации |

| | |
|---|---|
| | <p>«Ключевые аспекты инклюзивного образования в условиях введения ФГОС образования обучающихся с ОВЗ» г. Сыктывкар, (16 час.).</p> <ul style="list-style-type: none"> – 26 апреля 2018г. «Коми республиканский институт развития образования». Повышение квалификации «Противодействие распространению идеологии терроризма в образовательных организациях», г. Сыктывкар, (12 час.). – С 12.06.2018г. по 25.06.2018г АНО ДПО «Институт дистанционного повышения квалификации гуманитарного образования». Повышение квалификации «Физкультурно – оздоровительная работа с ограниченными возможностями здоровья у детей в условиях ФГОС (адаптивная физическая культура)», г. Новосибирск, (72 час.). – С 13 мая по 17 мая 2019г. Муниципальное учреждение дополнительного профессионального образования «Центр развития образования». Повышение квалификации «Психолого-педагогические приемы эффективного взаимодействия с детьми- сиротами», г. Сыктывкар, (18 час.). – АНОО ДПО Академия образования взрослых «Альтернатива». Повышение квалификации «Проектирование специальной индивидуальной программе развития (СИПР) для детей с умеренной, тяжелой глубокой умственной отсталостью и с тяжелыми множественными нарушениями развития в контексте требований ФГОС», г. Киров, (72 час.). |
| <p>Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.</p> | <ul style="list-style-type: none"> – Член экспертной группы республиканского этапа специальной олимпиады для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в государственных учреждениях и государственных общеобразовательных организациях, реализующих адаптированные образовательные программы, по предмету математика. |
| <p>Наиболее значимые публикации</p> | <ul style="list-style-type: none"> – ... – ... |
| <p>Наиболее значимые грамоты и благодарности</p> | <p>-Почетная Грамота руководителя администрации Эжвинского района муниципального образования городского округа «Сыктывкар» за многолетний добросовестный труд и в связи с профессиональным праздником «Днем учителя».(2018 г.);</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>-Почетная Грамота ГОУ РК «Специальная (коррекционная) школа-интернат №3 для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» г. Сыктывкара за добросовестный труд, успехи в организации и совершенствовании учебно-воспитательного процесса. (2018 г.);</p> <p>-Диплом ГОУ РК «Специальная (коррекционная) школа-интернат №3 для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» г. Сыктывкара, за активное участие в работе методического объединения учителей-предметников. (2020г.).</p> |
|--|---|

ПОРТФОЛИО НАСТАВНИКА

| | |
|--|---|
|  | ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО |
| | <p style="text-align: center;">Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность:</p> <p style="text-align: center;">(например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать, каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.)</p> |
| <p>Образование: наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания) Педагогическое училище №3 г. Воркута; ГОУ ДПО КРИРО; Сыктывкарский государственный университет имени Питирима Сорокина.</p> <p>Должность в настоящее время: Учитель-логопед</p> <p>Профессиональный опыт, стаж работы: 22 года, учитель-логопед в Государственном общеобразовательном учреждении Республики Коми "Специальная (коррекционная) школа-интернат №3 для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" г. Сыктывкара</p> <p>Опыт работы наставником: первый год</p> | |
| <p>Профессиональные достижения</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Сертификат участника участие во Всероссийской научно-практической конференции «Инновационные процессы развития образования: опыт и перспективы», ноябрь 2020 - Сертификат участника участие о II Региональной научно-практической конференции «Перспективы и реалии педагогического образования», апрель 2020 - Сертификат участника участие в онлайн коворкинге «Реализация ФГОС в школе, СПО, в вузе», апрель 2020 - Автор методических разработок :РПУП «Логопедия»; - Участие во Всероссийском конкурсе «Доброшкола» в номинации «Лучший кабинет для проведения диагностических, коррекционно-развивающих и консультативных работ». |
| <p>Профразвитие по профилю наставнической деятельности</p> | <p>Вебинары:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Наставничество в системе образования. - Наставничество в школе. Что? Зачем? Как? - Эффективное наставничество. |
| <p>Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - секретарь методического совета ГОУ РК «Школа-интернат №3» - эксперт аттестационной комиссии ГОУ РК «Школа-интернат №3» |

| | |
|---|--|
| <p>Наиболее значимые публикации</p> | <p>- Участие во II Региональной научно-практической конференции «Перспективы и реалии педагогического образования» статья: «Наставничество как значимый аспект для подготовки молодых педагогов в образовательной организации», апрель 2020</p> <p>- Участие во Всероссийской научно-практической конференции «Инновационные процессы развития образования: опыт и перспективы» статья «Профессионально-личностное становление молодых педагогов образовательной организации», ноябрь 2020</p> |
| <p>Наиболее значимые грамоты и благодарности</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Почетная грамота Министерства образования Республики Коми, 2012 год - Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации |

ПОРТФОЛИО НАСТАВНИКА

| | |
|---|--|
|  | ПОНОМАРЕНКО КОНСТАНТИН ГРИГОРЬЕВИЧ |
| | <p>Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность:</p> <p>наставничество над молодыми специалистами</p> |
| <p>Образование: УКК ОБ «Комитяжстрой» курсы по специальности «Стропальщик», «Плотник». 1983</p> <p>Должность в настоящее время: рабочий по комплексному обслуживанию зданий ГОУ РК «Школа-интернат №3»</p> <p>Профессиональный опыт, стаж работы: 40 лет</p> <p>Опыт работы наставником: первый год</p> | |
| Профессиональные достижения | – |
| Профразвитие по профилю наставнической деятельности | – |
| Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др. | – |
| Наиболее значимые публикации | – |
| Наиболее значимые грамоты и благодарности | – |

ПОРТФОЛИО НАСТАВНИКА

| | |
|--|---|
|  | СТОЛЯРОВА АННА ВЛАДИСЛАВОВНА |
| | <p>Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность:</p> <p>наставничество над молодыми специалистами</p> |
| <p>Образование: ПТУ №7 г. Сыктывкара, 1999 Должность в настоящее время: Шеф-повар ГОУ РК «Школа-интернат №3»</p> <p>Профессиональный опыт, стаж работы: Шеф-повар ГОУ РК «Школа-интернат №3»</p> <p>Опыт работы наставником: первый год</p> | |
| Профессиональные достижения | – |
| Профразвитие по профилю наставнической деятельности | – 2011 г. – курсы повышения квалификации по профессии «Повар», НОУ СЛО «Сыктывкарский кооперативный техникум» – 2014 г. – курсы повышения квалификации по специальности «Шеф-повар (зав. производством), «Сыктывкарский торгово-экономический колледж» |
| Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др. | – |
| Наиболее значимые публикации | – ... – ... |
| Наиболее значимые грамоты и благодарности | – |

ПОРТФОЛИО НАСТАВНИКА

| | |
|--|--|
|  | Туркова Наталья Ивановна |
| | Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: наставничество над молодыми специалистами |
| Образование: КГПИ Должность в настоящее время: учитель русского языка и литературы | |
| Профессиональный опыт, стаж работы: 36 лет, Вухтымская СОШ, СОШ №28 г.Сыктывкара, ГОУ РК «Школа-интернат №3» г.Сыктывкара | |
| Профессиональные достижения | <ul style="list-style-type: none"> – Автор методических разработок «Мир фразеологизмов», «Групповая форма работы при изучении стихотворения», по предметам русский язык и чтение, «Школа молодого педагога», «Конкурсы профессионального мастерства» и т.д; – Подготовка победителей и призеров республиканской олимпиады по русскому языку среди С(К)ОШ – 2018, 2017,2016 |
| Профразвитие по профилю наставнической деятельности | <ul style="list-style-type: none"> – 2018 г. - дополнительная профессиональная программа переподготовки «Олигофренопедагогика и олигофренопсихология» (600 час.), город Волгоград; – 2017 г. - дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Олигофренопедагогика и олигофренопсихология» (144 час.), город Волгоград. |
| Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др. | <ul style="list-style-type: none"> – эксперт конкурса «Золотое перо» 2020_ г.; – член рабочей группы по разработке РУП 2019_ г.; – член комиссии по экстремистской литературе; – член жюри республиканской олимпиады 2016, 2017_ г.; |
| Наиболее значимые публикации | <ul style="list-style-type: none"> – Методические разработки по предметам чтение и русский язык - Методические разработки по классному руководству - Выступления-презентации на семинарах |
| Наиболее значимые грамоты и благодарности | <ul style="list-style-type: none"> – Почетная Грамота Министерства образования и Науки РФ (2005 г.); – Благодарственные письма за подготовку победителей и призеров олимпиад и конкурсов (2014,2015, 2016,2017,2018,2019, 2020 г.); |

ПОРТФОЛИО НАСТАВНИКА

| | |
|--|--|
|  | <p style="text-align: center;">Юшкова Людмила Владимировна</p> <p style="text-align: center;">Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: наставничество над молодыми специалистами</p> |
| <p>Образование: - Среднее специальное. Сыктывкарское педагогическое училище №1 им. И.А.Куратова. Год окончания 1995.</p> <p>Должность в настоящее время: воспитатель ГОУ РК «Школа-интернат №3»</p> <p>Профессиональный опыт, стаж работы: краткое перечисление должностей и мест работы</p> <ul style="list-style-type: none">- воспитатель ясли-сад № 28 д. Парчег,- педагог дополнительного образования, МОУДОД «Детско-юношеский центр с.Зеленец»- заведующий МБДОУ «Детский сад д.Парчег»- ГОУ РК «Специальная (коррекционная) школа – интернат №3 для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» г. Сыктывкара <p>Опыт работы наставником: ...0 лет</p> | |
| <p>Профессиональные достижения</p> | <p>Соавтор разработки – Юшкова Л.В., руководители – Степанова С.А., Ставничук Н.П.</p> <p>Номинация «Творческие работы и методические разработки педагогов». Работа: «Особенности проведения флешмобов с участием воспитанников старших классов в условиях специальной (коррекционной) школы-интерната VIII вида» (Результат: Диплом за 1 место. Всероссийский конкурс «Медалинград – март 2017».)</p> <p>Конкурс «Лучшая методическая разработка» Работа: «Особенности проведения флешмобов с участием воспитанников старших классов в условиях специальной (коррекционной) школы-интерната VIII вида» (Диплом II степени. Всероссийский конкурс. «Центр педагогического мастерства «Новые идеи»»)</p> |

| | |
|--|--|
| Профразвитие по профилю наставнической деятельности | – |
| Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др. | <ul style="list-style-type: none"> – Член экспертного совета при школьной аттестационной комиссии 2018-2019г.г.; – член жюри конкурса на лучшее оформления фасада 2017 г.; |
| Наиболее значимые публикации | <ul style="list-style-type: none"> -Технологическая карта внеурочного мероприятия на тему: «Поединок Перы-Богатыря с лешим» на сайте infourok.ru -Конспект по внеклассному занятию на тему «Посещение ресторана» на сайте infourok.ru -Презентация по внеклассному мероприятию на тему «Этикет в ресторане» на сайте infourok.ru. -Презентация по экономике и трудовому воспитанию на тему «Мир финансов» на сайте infourok.ru. |
| Наиболее значимые грамоты и благодарности | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Благодарность за участие и помощь в организации детского отдыха, подготовке мероприятий и осуществлении режимных моментов, за внимательное отношение к детям. 2015 год, ООО «Санаторий «Черноморская зорька». ➤ Благодарность за активное участие в работе методического объединении старшего звена, 2015-2016 уч.год, образовательная организация ГОУ РК «Специальная (коррекционная) школа – интернат №3 для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей». ➤ Благодарственное письмо за активную работу и вклад в успешное проведение летней оздоровительной кампании 2016 года, образовательная организация ГОУ РК «Специальная (коррекционная) школа – интернат №3 для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей». ➤ Благодарность за внедрение игровой технологии интерактивного обучения и воспитания в процессе социализации обучающихся с ОВЗ в соответствии с ФГОС, 2017 год, образовательная организация ГОУ РК «Специальная (коррекционная) школа – интернат №3 для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей». ➤ Благодарность за настоящий профессионализм, поистине материнское внимание уделяемое детям. Ежечасное участие в их жизни, дружбе и взаимоуважению, самостоятельности, 2017 год, образовательная организация ГОУ РК «Специальная (коррекционная) школа – интернат №3 для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей». ➤ Почетная грамота за доброту, внимание, терпение и |

| | |
|--|--|
| | <p>добросовестное исполнение своих должностных обязанностей, 2017 год, образовательная организация ГОУ РК «Специальная (коррекционная) школа – интернат №3 для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Диплом за активное участие в общественной жизни Республиканского детского санатория «Лесная сказка, 2018г, МУ ЧР «Республиканский детский санаторий «Лесная сказка»»➤ Диплом за активное участие в подготовке и проведении общешкольных и праздничных мероприятий в честь праздника «День рождения школы», 2020 год, образовательная организация ГОУ РК «Специальная (коррекционная) школа – интернат №3 для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей». |
|--|--|