*Приложение 1*

*к Типовому Положению*

*о наставничестве, утв. приказом*

 *ОО АНГО от 04.04.2022г. №113*

Муниципальное казенное (бюджетное) общеобразовательное учреждение

«Средняя (основная) общеобразовательная школа № \_\_\_\_» Нефтекумского городского округа

Ставропольского края

## УТВЕРЖДАЮ

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Ф.И.О.)

Приказ от №

# ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

**(учитель-учитель)**

Учителя-наставника

над

# на 2022-202\_\_ год

г.Нефтекумск - 2022

## Пояснительная записка

**Цель программы:** ….

## Задачи:

1. …..

2. …..

## Краткая характеристика затруднений педагога

Для диагностики затруднений педагога (учитель начальных классов, образование высшее педагогическое) были применены следующие методики:

1. Анкета «Определение затруднений педагогов при организации учебного процесса».
2. Анализ уроков и воспитательных мероприятий.
3. Анализ рабочих материалов учителя.
4. Анализ результатов учебной деятельности обучающихся.

В ходе диагностики учителя отмечены в качестве затруднений ряд профессиональных компетентностей, недостаточно, по мнению педагога, сформированных. По содержательным аспектам профессиональные затруднения в той или иной степени проявились по следующим параметрам: …

Результаты комплексной диагностики показали, что учитель испытывает следующие затруднения: ….

## Содержание деятельности:

1. …

2. …

3. …

4. …

## Ожидаемые результаты:

1. …

2. …

3. …

4. …

**Срок реализации программы:** с …. по ….. г.г.

## Расписание встреч:

**Режим работы**: смешанный (онлайн-консультации, очный)

**Форма наставничества:** (выбрать одну или несколько форм из списка!)

**Виртуальное (дистанционное) наставничество** – вид наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн- сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый»,

привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

**Наставничество в группе** – вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

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

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

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

**Скоростное наставничество** – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

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

## КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Содержание** | **Сроки** | **Форма работы** | **Другие участники** | **Анализ результата** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Наставник\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф. И. О.)

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