

Муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение
«Гимназия №1»
(МБОУ «Гимназия №1»)

СОГЛАСОВАНО
Советом гимназистов
МБОУ «Гимназия №1»
Протокол № 1 от 29.08.2025

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
МБОУ «Гимназия №1»
Протокол № 1 от 29.08.2025

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБОУ «Гимназия №1»
от 29.08.2025 № 391
Директор МБОУ «Гимназия №1»
О.П. Козлова

Подписано цифровой подписью: Козлова
Ольга Петровна
DN: c=RU, st=Ханты-Мансийский
автономный округ - Югра, l=Нижневартовск,
title=Директор, o=МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕДЕНИЕ "ГИМНАЗИЯ №1",
1.2.643.100.3=1208303631303630332373034,
1.2.643.3.131.1.1=12033836303330373639393
23736, email=l-zamira1978@yandex.ru,
givenName=Ольга Петровна, sn=Козлова,
cn=Козлова Ольга Петровна
Дата: 2025.09.30 22:27:36 +05'00'

КОПИЯ ВЕРНА

ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
В МБОУ «Гимназия №1»
на 2025 – 2026 учебный год

Нижневартовск, 2025

Составители:

Борисова Татьяна Владимировна, методист

Баженова Екатерина Ивановна, заместитель директора по воспитательной работе

Программа наставничества муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №1» на 2025-2026 учебный год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

СОДЕРЖАНИЕ

1.	ВВЕДЕНИЕ. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	4
2.	ГЛАВА I. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И КЛЮЧЕВЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА	6
3.	ГЛАВА II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ	9
4.	ГЛАВА III. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	12
5.	ГЛАВА IV. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ	12
6.	ГЛАВА V. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	21
7.	ГЛАВА VI. УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА	21
8.	ГЛАВА VII. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МОНИТОРИНГА, ОЦЕНКИ И САМОАНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ	23
9.	Подпрограмма I «Наставничество в сфере поддержки и сопровождения одарённых детей (форма наставничества «учитель – ученик»)	24
10.	Подпрограмма II «Наставничество молодых педагогов (форма наставничества «учитель – учитель»)	33
11.	Подпрограмма III «Наставничество между обучающимися образовательной организации (форма наставничества «ученик-ученик»)»	38

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность:

В современной интерпретации наставничество – это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации. Это технология интенсивного личностного развития, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метанавыков и ценностей. Наставник способен стать для подопечного человеком, который окажет полную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, раскрытия возможностей личного развития и профориентации. В процессе формирования личности, наставник играет ведущую роль, так как наставнические отношения строятся на принципах доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимного обогащения, а также прямой передачи личного и практического опыта от человека к человеку. Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения проблем, возникающих практически у любого обучающегося:

- подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора своей дальнейшей образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;
- одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
- ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры. Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:
- проблемы адаптации молодого специалиста в новом коллективе: эмоциональные, психологические и профессиональные проблемы педагога с большим стажем работы, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Нормативная база Программы наставничества (федеральный, региональный, муниципальный, институциональный (локальный) уровни

Настоящая Программа наставничества МБОУ «Гимназия №1» разработана на основе Методических рекомендаций 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» (Письмо Министерства просвещения Российской Федерации №МР-42/02 от 23.01.2020), Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и

Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» в соответствии с:

– Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

– Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

– Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

– Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»;

– Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

– Письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

– Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.»;

– Приказом департамента образования администрации города Нижневартовска от 30.03.2022 №237 «О реализации системы (целевой модели) наставничества в сфере общего образования».

– Приказом МБОУ «Гимназия №1» от 21.04.2022 №149 «О реализации системы (целевой модели) наставничества».

I. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И КЛЮЧЕВЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Система (целевая модель) наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в МБОУ «Гимназия №1» Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, позволяющего понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;

- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

- составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива;

- универсальной технологии для решения проблем, с которыми сталкивается подросток, оказавшийся перед ситуацией сложного выбора своей дальнейшей образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивированный к учебе; одаренный ребенок, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы, либо который испытывает трудности коммуникации; ребенок/подросток с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию развития наставляемого, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов.

Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые

навыки и компетенции. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного, профессионального роста.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения–школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных программ.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

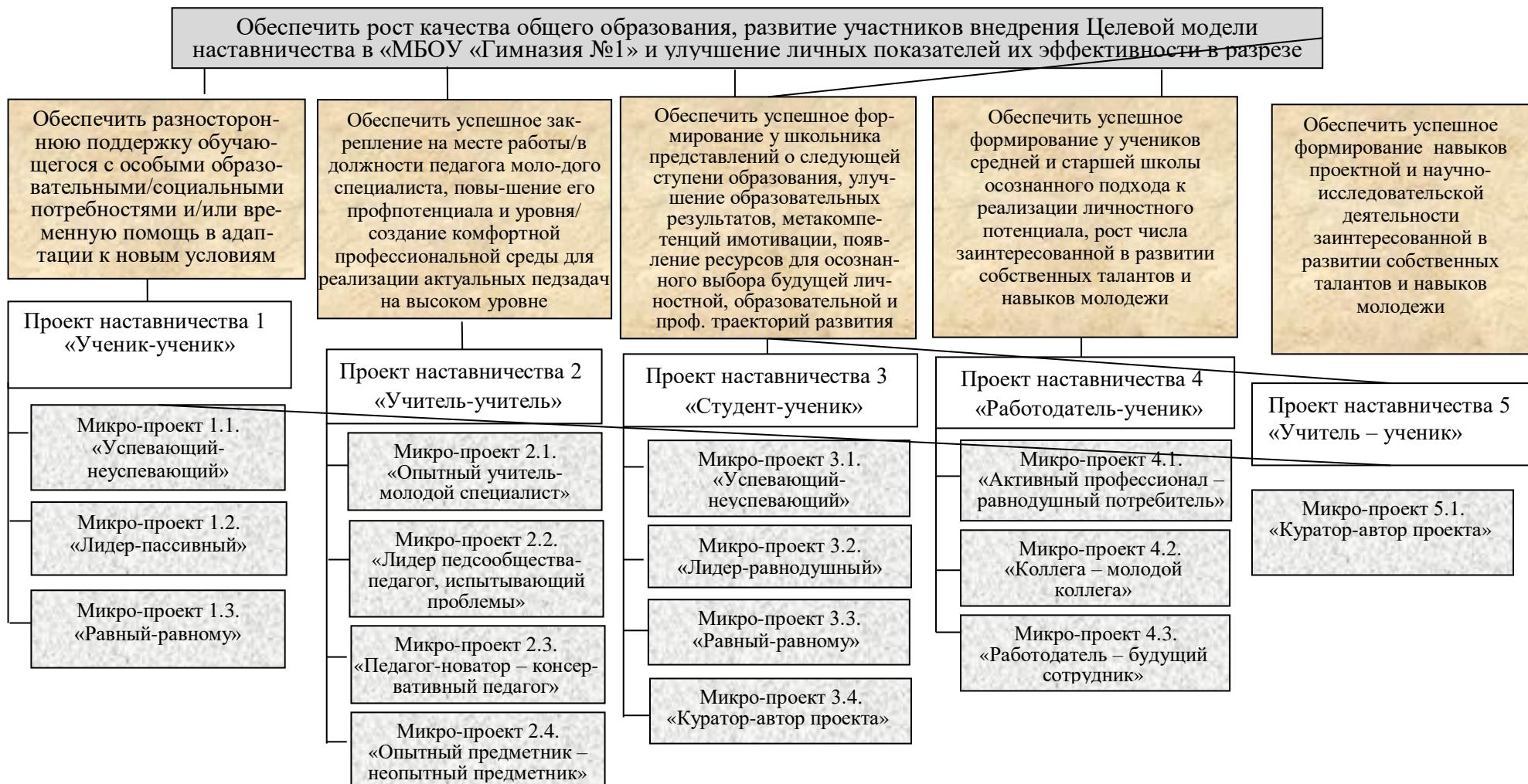
Наставничество как мера поддержки молодых специалистов гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами. Меры поддержки молодых специалистов устанавливаются федеральным и региональным законодательством, а также могут предоставляться согласно отраслевым соглашениям и локальным актам работодателя. При заключении коллективных договоров целесообразно предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по закреплению за ними наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемыми коллективными договорами.

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного человека и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна). Корректное завершение периода наставничества требует фиксации того факта, что у сопровождаемого преодолен внутренний образовательный дефицит. В связи с этим распространенная практика «прикрепления наставника» на какой-либо заранее фиксируемый период (9-12 месяцев).

Целевая модель наставничества подразумевает необходимость **совместной деятельности** наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

II. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

ДЕРЕВО ЦЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ



III. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В соответствие с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ОО цели и задач);

- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;

- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микропроектов;

– разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

Выбранные модели реализуются в рамках трех подпрограмм:

- Подпрограмма I «Наставничество в сфере поддержки и сопровождения одарённых детей (форма наставничества «учитель – ученик»);

- Подпрограмма II «Наставничество молодых педагогов (форма наставничества «учитель – учитель»);

- Подпрограмма III «Наставничество между обучающимися образовательной организации (форма наставничества «ученик-ученик»)»

Ежегодно в сентябре Совет наставников МБОУ «Гимназия №1» совместно с Методическим советом МБОУ «Гимназия №1» определяет, какие формы наставничества и вариации ролевых моделей будут реализованы в предстоящем учебном году. В рамках выбранных форм и ролевых моделей определяются наставники и наставляемые. Наставники заполняют индивидуальные планы развития наставляемых в разрезе форм наставничества (Раздел IV «Содержание Программы).

В 2025-2026 учебном году в МБОУ «Гимназия №1» будут реализованы следующие формы наставничества и вариации ролевых моделей:

1. «Ученик – ученик» (микро-проект «Равный-равному»).

2. «Учитель – учитель» (микро-проект «Опытный учитель-молодой специалист»).

3. «Учитель – ученик» (микро-проект «Куратор-автор проекта»)

РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, ИЗ ЧИСЛА КОТОРЫХ ЕЖЕГОДНО ВЫБИРАЮТСЯ ВАРИАНТЫ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ В «МБОУ «Гимназия №1». МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Ученик-ученик (студент-студент)	<ul style="list-style-type: none"> – «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; – «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков
Учитель-учитель (педагог-педагог)	<ul style="list-style-type: none"> – «опытный учитель (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 (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; – «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; – «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).
Студент-ученик	<ul style="list-style-type: none"> – «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины; – «куратор – автор проекта» - совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.
Работодатель - ученик	<ul style="list-style-type: none"> – «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 трудаоустройства.
Учитель - ученик	<ul style="list-style-type: none"> – «куратор – автор проекта» - совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

IV. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основой содержания Программы наставничества МБОУ «Гимназия №1» являются индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставников в разрезе форм наставничества

ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «Ученик - ученик»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик-ученик». Ролевая модель: «Успевающий ученик - неуспевающий ученик».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с « ____ » 20__ г. по « ____ » 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹	Фактический результат ²	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития ³		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником ⁴		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в		Разработаны меры преодоления трудностей и		

¹ В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований ... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий ... (указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

² Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

³ Наставничество может быть нацелено на развитие личностных компетенций, улучшение спортивных результатов и повышение успеваемости

⁴ Например, темы консультаций: «Как улучшить оценки по ____ (указать предмет/предметы); Как подготовиться к участию в олимпиадах по (указать предмет); Как улучшить спортивные результаты (указать, в каком виде спорта); Как стать более уверенным в себе» и др.

	учебе, развитии личностных компетенций, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.		ожидаемые результаты по итогам его реализации		
--	---	--	---	--	--

Раздел 2. Направления развития ученика

2.1.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...		
2.2.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.3.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.4.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		
2.5.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...		
2.6.	Выступить с докладом об ученическом проекте на ...		Доклад представлен на муниципальной конференции «...»		
2.7.	Изучить основы финансовой грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное повышению финансовой грамотности		Проведен квест по формированию финансовой грамотности (указать тему)		
2.8.	Совместно с наставником принять участие в		Приято участие в Финансовом фестивале РК, в		

	мероприятиях, посвященных формированию финансовой грамотности в РФ и РК (форум, фестиваль, конкурс «Секреты денежки» и др.)		конкурсе «Секреты денежки» получен статус лауреата		
2.9.	Изучить основы предпринимательской деятельности, определить возможности молодежного предпринимательства		Сформировано понимание специфики предпринимательской деятельности в молодежной среде и определены ее возможности в г. Нижневартовске		
2.10.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе/студенческой группе		
2.11.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		

Подпись наставника_____
 «____» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника_____
 «____» _____ 20__ г.

Форма наставничества: «Учитель - учитель (педагог – педагог)»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель:** «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» 20__ г. по «__» 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат⁵	Фактический результат⁶	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность⁷					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области ..., изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		

⁵ В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

⁶ Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

⁷ Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		

Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника⁸

3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (указать возрастную группу) ⁹		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся ?? классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание.		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеурочной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН.		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род.собраний, мероприятия с родителями (перечислить)		

⁸ Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

⁹ В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

3.5.	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание Положения..., ...		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед.деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
3.14	...				

Подпись наставника_____
 «____» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника_____
 «____» _____ 20__ г.

Формы наставничества: «Работодатель - ученик»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Работодатель – ученик». **Ролевая модель:** «работодатель-будущий сотрудник».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с « ____ » 20 ____ г. по « ____ » 20 ____ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей		
Раздел 2. Направления профессионального развития ученика/студента					
2.1.	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его		На основе метода ... осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала		
2.2.	Разработать ученический проект предпринимательства в области...		Разработан проект предпринимательства «...», который можно внедрить в деятельность (название предприятия-партнера)		
2.3.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Сформированы способности публичной презентации разработки на примере проекта в области предпринимательства		
2.4.	Повысить успеваемость по дисциплинам «...», «...»		Получены четвертные и годовая оценки не ниже «4»		

2.5.	Пройти профориентационную программу по...		Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы по ...		
2.6.	Посещать кружок.../секцию по...		Изготовлена опытная модель... для проекта предпринимательства/ получен первый юношеский разряд по ...		
2.7.	Изучить производственные и управленческие процессы (название предприятия-партнера)		Изучена специфика производственной и управленческой деятельности (название предприятия-партнера) в рамках экскурсий, проведенных наставником/		
2.8.	Организовать и провести совместно с наставником (наименование мероприятия на базе предприятия-партнера)				
2.9.	...				

Подпись наставника _____
 «____» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого обучающегося _____
 «____» _____ 20__ г.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Педагог- ученик»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Педагог-ученик»¹⁰. Ролевая модель: «Педагог - одаренный ученик».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» 20___ года по «___» 20___ года.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹¹	Фактический результат ¹²	Оценка наставника
Раздел 1. Определение приоритетных направлений развития, анализ трудностей и способы их преодоления,					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития ¹³				
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Провести устанавливающую беседу с наставником, для уточнения зон трудностей				
1.4.	Определить меры по преодолению трудностей (в определенной области, развитии личностных компетенций, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий.				
Раздел 2. Направления развития обучающегося (ученика)					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, на которое будет сделан упор.		<i>Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)</i>		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке: написания доклада, выполнения упражнений, подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта		<i>Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.) ...</i>		
2.3.	Сформировать правила поведения во время выступления, защиты проекта, ответов на вопросы (как		<i>Сформировано понимание, как повысить результативность выступления, защиты</i>		

¹⁰ Вариацией данной формы является форма наставничества «Наставник – ученик».

¹¹ В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований ... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий ... (указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

¹² Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

¹³ Наставничество может быть нацелено на развитие личностных компетенций, улучшение спортивных результатов, повышение успеваемости и др.

	задать/ответить на вопрос, запоминать информацию) для повышения результативности.				
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности, распределению времени, определению главного и второстепенного.		<i>Освоены навыки планирования деятельности (указать), определены приоритеты</i>		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) деятельности по избранному направлению, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		<i>Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности</i>		
2.6.	Изучить правила и требования участия в конференциях, конкурсах и т.д.		<i>Изучены правила, требования к участию в «...»</i>		
2.7.	Принять участие в дне науки МБОУ «Гимназия №1», слет научного общества обучающихся		<i>Доклад представлен на конференции «...»</i>		
2.8.	Принять участие в конкурсе «Шаг в будущее», «Границы познания», «Почемучки», «Слет научных сообществ в городе Нижневартовске», олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		<i>По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...</i>		

Подпись наставника _____
 «___» ____ 20__ г.

Подпись наставляемого _____
 «___» ____ 20__ г.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Реализация программы наставничества включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Сроки реализации программы определяются в индивидуальном порядке.

УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Кадровые условия и ресурсы

В рамках образовательной деятельности образовательного учреждения кадровая система реализации целевой модели наставничества предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли: **наставник, куратор, наставляемый**.

Наставниками могут быть руководители, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, обучающиеся общеобразовательной организации, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка), изъявивших готовность принять участие в реализации программы.

Личностные качества наставника:

- устойчивая внутренняя мотивация к наставнической деятельности, оказанию помощи и поддержки другим людям;
- содержательный интерес к деятельности, которую осваивает наставляемый;
- открытость, общительность, коммуникабельность;
- лидерские качества;
- настойчивость, нацеленность на результат;
- терпение, такт и толерантность;
- соответствие личных ценностей ценностям деятельности наставника, организации корпоративной культуры;
- склонность к постоянному саморазвитию.

Личностные качества, препятствующие занятию наставнической деятельности:

- избыточная авторитарность;
- эгоцентризм;
- тревожность, невротизм;
- стремление к гиперопеке;
- перфекционизм;
- выраженная интроверсия, замкнутость.

Компетенции наставника:

эмоциональный интеллект;

коммуникативная компетенция (включая готовность к межпоколенческой коммуникации; владение различными стилями педагогического общения);
готовность к сотрудничеству;
креативность, способность решать нестандартные задачи.

При работе с особыми категориями сопровождаемых (лица с ОВЗ; дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и т. д.) необходима специальная подготовка наставников. Например, при работе с сиротами необходимо знать особенности подростковой депривации (склонность к формированию иждивенческих установок, отсутствие элементарных бытовых навыков и пр.).

При работе с детьми с ОВЗ необходима специальная подготовка соответственно группе заболевания.

Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;
- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о лицах, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организовывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности целевой модели наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению целевой модели наставничества;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором);
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы:

- рекреационная зона (модульный класс, библиотека) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;

– доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях)

Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование

Для наставников предусмотрено материальное и нематериальное стимулирование:

- ежемесячные выплаты на весь период наставничества;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами

Психолого-педагогические условия

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

– широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценостного и эмоционально-ценостного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;

– психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;

– формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

V. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МОНИТОРИНГА, ОЦЕНКИ И САМОАНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ

Для эффективной реализации программы наставничества необходима организация постоянного мониторинга и оценки, которые осуществляются на основании критерииов эффективности и представляют оценочно-диагностический компонент разработанной модели.

Самоанализ осуществляется ежегодно силами самой образовательной организации с привлечением (при необходимости и по самостоятельному решению администрации образовательной организации) внешних экспертов.

Критериями оценки эффективности реализации программы наставничества являются организационные характеристики и отчет наставника: выполнение условий организации наставнической деятельности (наличие программы, документов), развитие научной и методической базы, обеспеченность кадрами, анализ результатов наставнической деятельности;

Мониторинг эффективности реализации программы допускает сбор отзывов о качестве и удовлетворенности программой у всех субъектов - наставников,

подростков, родителей (законных представителей) и других ключевых заинтересованных лиц. Это позволит оценить качество услуг, выявить проблемы и определить возможные улучшения.

Подпрограмма I

Наставничество в сфере поддержки и сопровождения одарённых детей

Форма наставничества «учитель – ученик»

Программа «ДОТЯНУТЬСЯ ДО СИРИУСА»

Общие положения программы

Не существует сколько-нибудь достоверных тестов на одаренность, кроме тех, которые проявляются в результате активного участия хотя бы в самой маленькой поисковой исследовательской работе.

А.Н.Колмогоров.

1.1. Актуальность программы

Любому обществу нужны одаренные люди, и задача общества состоит в том, чтобы рассмотреть и развить способности всех его представителей. К большому сожалению, далеко не каждый человек способен реализовывать свои способности. Очень многое зависит от семьи и образовательного учреждения.

Задача семьи состоит в том, чтобы вовремя увидеть, разглядеть способности ребенка, задача школы поддержать ребенка и развить его способности, подготовить почву для того, чтобы эти способности были реализованы.

Жажда открытия, стремление проникнуть в самые сокровенные тайны бытия рождаются уже в начальной школе, можно встретить таких учеников, которых не удовлетворяет работа с учебником, им неинтересна работа на уроке, они читают словари и специальную литературу, ищут ответы на свои вопросы в различных областях знаний. Поэтому так важно выявить всех, кто интересуется различными областями науки и техники, помочь претворить в жизнь их планы и мечты, вывести гимназистов на дорогу поиска в науке, в жизни, помочь наиболее полно раскрыть свои способности.

Э.Фромм сказал: «Чтобы изменить общество, нужно воспитать другого человека». Современное образование в этой связи оказывается самым активным участником процесса выхода из всех планетарных процессов.

Отсюда главную задачу образования можно сформировать так: максимально обеспечить развитие в каждом человеке его генетически детерминированных способностей, развивать у людей рациональное критическое мышление, вооружить их точными знаниями современной науки, техники и технологий, которые бы позволили добиваться максимального эффекта от их использования в условиях изменяющейся природной ситуации.

Стратегия современного образования заключается в том, чтобы дать возможность всем без исключения учащимся проявить свои таланты и весь свой творческий потенциал, подразумевающий возможность реализации своих личных планов.

Создание условий для развития потребности личности к самореализации и саморазвитию на основе учета ее индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей, учебных возможностей – определяющий признак

адаптивной школы, образовательного учреждения где учатся обычные и одаренные дети.

Первостепенное значение в деятельности школы приобретает опора на «сильные» стороны личности и создание на этой основе условий для выбора собственной позиции по отношению к осваиваемому ребенком знанию, по отношению к себе и выполняемой деятельности.

Потребность в выявлении «быстрых разумов» существует в любом обществе. Это необходимо делать потому, что поиск юных талантов позволит сохранить интеллектуальную опору государства.

В настоящее время становится очевидной необходимость разработки специальной программы, включающей создание индивидуальных учебных планов, обновление содержания, технологий образования, организационных форм учебно-воспитательного процесса способных детей.

Программа «Дотянутся до Сириуса» обеспечит изменение содержания образовательного процесса и поможет адаптировать его к одаренному ребенку.

1.2. Содержание понятия «одаренность».

Одаренность определяется как способность к выдающимся достижениям в любой социальнозначимой сфере человеческой деятельности. Одаренность следует рассматривать как достижения и как возможность достижений. Одаренность – сложное и многомерное явление. В мире нет ни одного метода, теста или признака, который позволил бы с абсолютной надежностью выделить «одаренных детей» и предсказать их достижения в будущем. При определении стратегии программы «Дотянутся до Сириуса» мы исходили из следующего понятия «одаренность»:

Психофизиологические способности:

- Наличие природных способностей к активному и целостному мировосприятию;
- Природно обусловленная потребность к умственному труду;
- Стремление к личной эмоциональной независимости, усвоение личной природно-социальной ценности;
- Интуитивность.

Интеллектуальные способности:

- Познавательный интерес;
- Информационная эрудиция;
- Высокий уровень интеллектуального развития;
- Нестандартность мышления;
- Способность к абстрагированию;
- Диалектическое мировоззрение.

Творческий (креативный) потенциал:

- Оригинальность в решении обучающе-познавательных вопросов;
- Инициативность;
- Целенаправленность в выборе видов деятельности;
- Неординарность подходов;
- Интенсивность умственного труда;

Мировоззренческие ценности:

- Высокий уровень сознательности и культуры;
- Инициативно-активная ответственность, активность;
- Высокий уровень морально-эстетической рефлексии, самоанализа и самоконтроля.

1.3. Цели и задачи

Цель программы:

Создание условие для выявления, поддержки и развития одаренных детей, детей, проявляющих способности в проектной и исследовательской деятельности, их самореализации, профессионального самоопределения в соответствии со способностями.

Задачи:

- Создать диагностическую систему целенаправленного выявления одаренных детей;
- Создать максимально благоприятные условия для интеллектуального, морально-физического развития одаренных детей;
- Стимулировать творческую деятельность одаренных детей;
- Разработать и поэтапно внедрять новое содержание образования, прогрессивные технологии в работе с одаренными детьми;
- Обеспечить фундаментальную гуманитарно-образовательную подготовку одаренных детей;
- Создать условия одаренным детям для реализации их личных творческих способностей в процессе научно-исследовательской и поисковой деятельности.

Предполагаемые результаты

Осуществление программы развития одаренных детей создает комплекс условий для интенсивного развития и самореализации личности школьников, позволит снять перегрузки, использовать время для саморазвития, творчества, семейного досуга, наиболее полной реализации способностей каждого, что даст основание реально обеспечивать высокий результат и необходимую поддержку талантливым детям.

Возможно обеспечить более эффективное развитие и саморазвитие одаренных детей, если изменить содержание учебных планов и программ в соответствии с индивидуальными особенностями и потенциальными возможностями школьников за счет интеграции учебных курсов и изменения соотношений набора обязательных и дополнительных учебных предметов, и предметов по выбору на основе познавательных интересов.

Объект программы:

Учебно-воспитательный процесс для одаренных детей.

Предмет программы:

Содержание, организационные формы, педагогические технологии и методики работы с одаренными школьниками.

1.4. Диагностический инструментарий.

Анкеты, наблюдения, контрольные работы, собеседования. Диагностические тесты, тесты школьных достижений, тесты индивидуального развития, интеллектуального развития. Мониторинговые схемы и таблицы, творческие работы учащихся.

Критерии оценки ожидаемых результатов.

- Рост общей и качественной успеваемости одаренных детей;
- Развитие интеллектуального потенциала учащихся;
- Повышение уровня познавательной активности школьников, самостоятельности в добывании знаний, а также повышение уровня воспринимать и перерабатывать учебную информацию.

Форма представления результатов.

1. отчет;

2. методические рекомендации по работе с одаренными детьми.

Основные направления программы



Обеспечение реализации основных направлений программы

2.1. Диагностическое направление.

Выявление одаренных детей должно проводиться уже в начальной школе на основе:

- ✓ Наблюдения
- ✓ Общения с родителями
- ✓ Изучения психологических особенностей:
 - Речи
 - Памяти
 - Логического мышления

Этапы выявления одаренных детей.

I-й этап – анамнестический – на первой ступени обучения, где при выявлении одаренных детей учитываются их успехи в какой-либо деятельности.

II-й этап – диагностический – на этом этапе (1-9 классы) проводится индивидуальная оценка способностей ребенка.

III-й этап – этап формирования, углубления и развития неординарных способностей ребенка.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОДАРЕННОСТИ

Общие интеллектуальные способности

Академические способности

Продуктивное мышление

Способность к лидерству

Психомоторные способности

2.2. Учебно-воспитательное направление

Реализация направления осуществляется через создание в школе оптимальных условий для развития и обучения детей с разносторонними способностями:

- формирование профильных классов, ориентированных на высокий уровень интеллекта и познавательных потребностей;
- формирование новых учебных планов для этих классов;
- сотрудничество школы с высшими учебными заведениями;
- расширение системы дополнительного образования;
- введение сквозных факультативов и специальных курсов;
- индивидуализация обучения и воспитания;
- совершенствование работы НОУ.

2.3. Информационно-просветительское направление.

- проведение семинаров, педсоветов для учителей по организации работы с одаренными детьми;
- организация лекториев для родителей одаренных детей;
- участие в конкурсах.

Функциональное обеспечение

3.1. Директор МБОУ «Гимназия №1»:

- Общее руководство разработкой программы.

- Обеспечение реализации программы:

- Организация;
- Координация;
- Контроль.

3.2. Зам. директора:

- Научно-методическое руководство;
- Организация и проведение семинаров по проблемам работы с одаренными детьми;
- Регулирование и коррекция образовательных процессов, связанных с реализацией программы «Одаренные дети»;

- Анализ и обобщение результатов реализации программы «Одаренные дети».

3.3. Заместители директора по УР:

- Определение приоритетных направлений просветительско-образовательной работы;
- Корректировка составляющих элементов учебных программ;
- Разработка индивидуальных образовательных программ;
- Осуществление контроля за организацией учебно-воспитательной процесса при работе с одаренными детьми.

3.4. Заместитель директора по ВР:

- Разработка и внедрение индивидуальных воспитательных программ;
- Организация семинаров для классных руководителей по вопросам организации воспитательной работы с одаренными детьми;
- Организация и проведение творческих и интеллектуальных гимназических мероприятий;
- Осуществление контроля за работой классных руководителей, по реализации программы «Дотянутся до Сириуса».

3.5. Методические объединения:

- Разработка методических рекомендаций по работе с одаренными детьми;
- Создание банка материалов повышенного уровня сложности для одаренных детей через предметные комиссии;
- Обобщение результатов научно-исследовательской деятельности школьников.

3.6. Педагоги и воспитатели:

- Обогащать учебные программы;
- Обновлять и расширять содержание программ;
- Осуществлять дифференцированный подход;
- Организовывать внеурочную деятельность в работе с одаренными детьми.

3.7. Психологи:

- Диагностическое выявление одаренных детей;
- Создание банка данных с содержательными характеристиками одаренных детей;
- Организация приоритетных направлений психолого-просветительской работы;
- Обучение одаренных детей навыкам поддержания психологической стабильности и психорегуляции.

3.8. Научное общество учащихся:

- Вовлечение одаренных детей в активную научно-исследовательскую деятельность;
- Стимулирование одаренных детей к постоянному пополнению знаний и умений, обеспечение интеллектуального роста;
- Приобретение умений и навыков научно-исследовательской деятельности под руководством педагогов.

Сроки реализации программы

Сроки реализации

2021-2026 учебный год

Этапы работы.

2020-2021 учебный год – подготовительный.

Изучение теоретических основ проблемы и имеющегося практического опыта. Создание проблемной группы. Выявление одаренных детей. Создание программы «Одаренные дети».

2021-2025 учебный год – практический.

Осуществление комплексно-целевой программы. Выявление оптимальных педагогических технологий, режима работы. Отбор наиболее оптимальных диагностических методик.

2025-2026 учебный год – аналитический.

Подведение итогов. Выявление соответствия результата целям. Оформление результатов.

6. Перспективный комплексный план работы

№	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Выявление способных и одаренных детей, изучение психологических особенностей учащихся.	в теч. года	Психолог Классные руководители
2.	Создание банка данных одаренных детей.	в теч. года	
3.	Закрепление наставников	сентябрь	методист Борисова Т.В.
4.	Оформление индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника	сентябрь - октябрь	Наставники в соответствии с приказом
5.	Обеспечение условий для систематического повышения мастерства учителей, работающих с одаренными детьми.	постоянно	Заместители директора
6.	Организация индивидуальной работы со способными детьми.	сентябрь	Наставники в соответствии с приказом
7.	Организация семинаров для классных руководителей по вопросам организации работы с одаренными детьми.	в теч. года	Заместители директора методист Борисова Т.В.
8.	Анализ и обобщение результатов реализации программы «Одаренные дети».		Заместители директора методист Борисова Т.В.

План мероприятий по выполнению программы работы с одарёнными

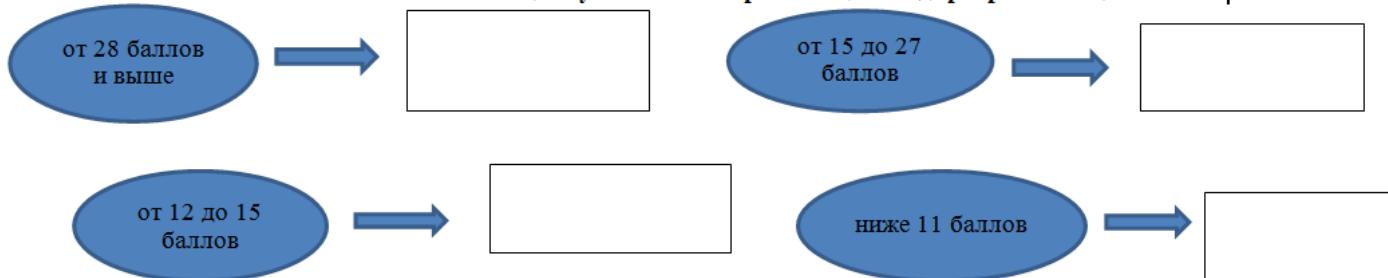
№ п/п	Мероприятия	Сроки
1.	Составление плана работы с одаренными детьми на учебный год	август, ежегодно
2.	Диагностика одаренных детей	В течение года
3.	Оформление индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника	сентябрь - октябрь
4.	Формирование банка тем проектных работ	сентябрь ежегодно
5.	Индивидуальная подготовка к всероссийской олимпиаде школьников	сентябрь - ноябрь

6.	Организация и проведение школьного этапа всероссийской олимпиады школьников	октябрь, ежегодно
7.	Оформление готовых проектных работ для участия в городских научно-исследовательских конкурсах «Границы познания», «Почемучки». Подготовка и сопровождение обучающихся прошедших в очный этап.	сентябрь - октябрь
8.	Фестиваль ученических проектов «Границы познания» среди обучающихся 2-х, 3-х, 4-х классов общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования города Нижневартовска в 2022 - 2023 учебном году – Заявка на участие педагогов в составе жюри; – Оформление проектных работ в соответствии с требованиями, загрузка через портал системы образования.	сентябрь- ноябрь
9.	Индивидуальное участие в профильных программах образовательного центра «Сириус»	в течение года
10.	V Всероссийский конкурс для педагогов и проектных команд, обучающихся «Школьная проектная олимпиада» – Оформление и загрузка проектных работ	сентябрь
11.	Подготовка и участие в муниципальном, региональном этапе олимпиады школьников	ноябрь, декабрь, ежегодно
12.	Участие в муниципальных, региональных, всероссийских и международных интеллектуальных играх, и конкурсах в соответствии с планами работы.	в течение года
13.	Редактирование, распечатка, рецензирование проведенных проектных и исследовательских работ, обучающихся для участия во Всероссийском форуме научной молодежи «Шаг в будущее», «Шаг в будущее Юниор».	Декабрь-март
14.	Подготовка к гимназической конференции «День Науки».	В течение года
15.	Подготовка и участие в предметных неделях.	март – апрель
16.	«День Науки МБОУ «Гимназия №1», слет научного общества обучающихся 9 – 10 классов	Март – апрель
17.	«День Науки МБОУ «Гимназия №1», слет научного общества обучающихся 1 – 4 классов	Апрель – май
18.	Подготовка презентаций, творческих проектов, рефератов, докладов к мероприятиям и конкурсам различного уровня в соответствии с планами индивидуальной работы.	В течение года
19.	Анализ и корректировка результативности и выполнения программы работы с одаренными детьми.	Май, ежегодно
20.	Отчет по итогам работы с одаренными детьми.	Ежегодно, май

Мониторинг эффективности реализации целевой модели наставничества в сфере поддержки и сопровождения одарённых детей на уровне образовательной организации

Наменование ОО											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
+/- баллы	Количество одаренных детей в образовательной организации	+1	Внедрена программа наставничества для одарённых детей	100%: +2, 95 – 99%: +1, менее 95%: 0	Доля обучающихся вовлечённых в программу наставничества из графы 2	за каждый +1	наличие: +1, отсутствие: 0	Проведение просветительской работы в семье ребёнка и в его социальном окружении;	за каждое +1	100%: +2, 95 – 99%: +1, менее 95%: 0	Общее количество баллов

В зависимости от общей суммы баллов реализация Подпрограммы оценивается:



Подпрограмма II
Наставничество молодых педагогов
Форма наставничества «учитель – учитель»

Актуальность

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

Цели и задачи

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 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; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфорtnого становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве учителя на данном месте работы;

улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;

рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов; участие в профессиональных конкурсах.

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. – участник системы наставничества (персонализированной программы наставничества), который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмыслиения собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала:

- Молодой педагог, только пришедший в профессию;
- Опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологий или приобретении новых навыков;
- новый педагог в коллективе;
- педагог, имеющий непедагогическое профильное образование;
- учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты подпрограмм

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

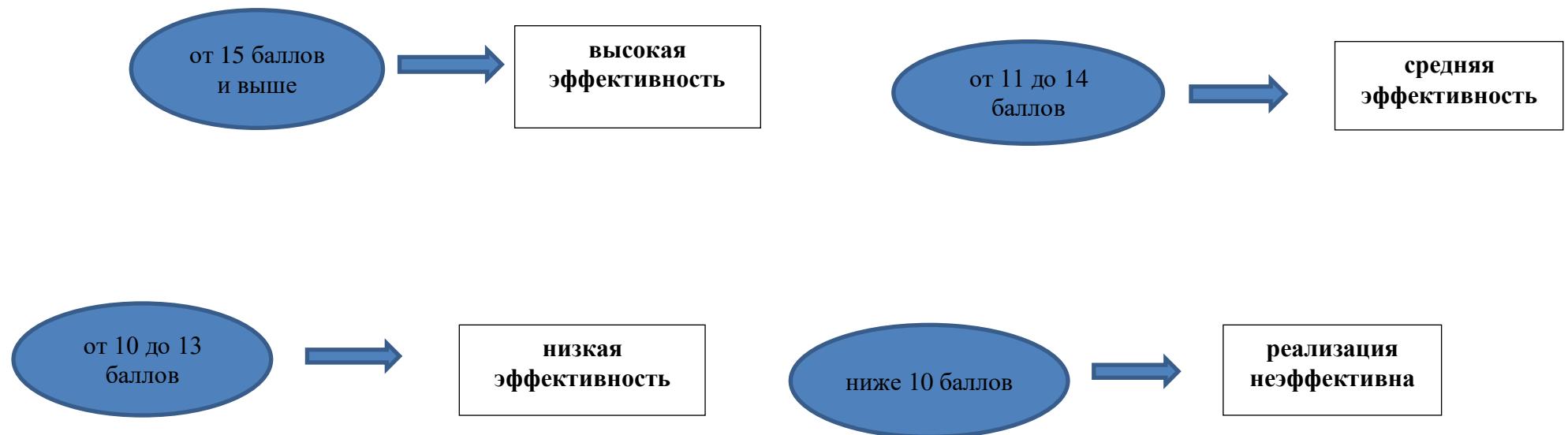
взаимодействие «физик – русисту», в течение которого происходит обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов и метакомпетенций;

взаимодействие «опытный предметник – неопытному предметнику», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Мониторинг эффективности реализации целевой модели наставничества молодых педагогов на уровне образовательной организации

+/- баллы	Наименование ОО	
1	Количество молодых педагогов в образовательной организации со стажем работы от 0 до 3 лет	
+1	Внедрена программа наставничества для молодых педагогов	
100%: +2, 95 – 99%: +1, менее 95%: 0	Доля педагогов, вовлеченных в программу наставничества из графы 2 (далее учитывается данное количество педагогов)	
100%: +2, 95 – 99%: +1, менее 95%: 0	Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния молодых педагогов	
100%: +2, 95 – 99%: +1, менее 95%: 0	Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации	
100%: +2, 95 – 99%: +1, менее 95%: 0	Улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника	
100%: +2, 95 – 99%: +1, менее 95%: 0	Рост числа собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик	
100%: +2, 99%:+1, менее 99%: 0	Количество успешно реализованных образовательных и ктурных проектов	
+1 (за каждое участие)	Участие в профессиональных конкурсах, иных значимых мероприятиях молодых специалистов	
	Общее количество баллов	11

В зависимости от общей суммы баллов реализация Подпрограммы оценивается:



Подпрограмма III
Наставничество между обучающимися образовательной
организации
Форма наставничества «ученик-ученик»

Предполагает взаимодействие учащихся одной образовательной организации, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо времененная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помочь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Построение школьного сообщества

Процесс формирования школьного сообщества базируется на принципах эффективности школы, лидерства, коллегиальности, демократии и, что немаловажно, – интереса обучающихся друг к другу. Подход применим как к результатам и их оценки, так и к самим процессам обучения и преподавания.

Сообщество предполагает активное сотрудничество, связь учеников и учителей (а также администрации и родителей) в процессе творческого (метакомпетентностного) решения всех проблем – от образовательных до поведенческих.

Школьное сообщество и его важный элемент – сообщество благодарных выпускников – реальный и эффективный способ создания нового «климатика» в школе. Он не требует серьезных структурных изменений или финансовых затрат, нужно психологическое изменение позиций учителей и учеников.

Первым этапом построения сообщества является процесс передачи самим обучающимся ответственности за их обучение и активное участие в жизни школы. Наставнические формы «ученик – ученик» в данном случае отражают практическую реализацию подобного движения.

Воспитание ответственности и развитие способности принимать решения, осознанно выбирать и строить свою образовательную и/или карьерную траектории служат основой для эффективной взаимной поддержки учеников (и учителей) и сопровождаются продуктивной деятельностью по формированию активной жизненной и гражданской позиций, обучению рефлексии, освоению социальных и коммуникационных компетенций.

В сообщество благодарных выпускников входят выпускники разных лет, испытывающие потребность оказать разностороннюю поддержку своей школе, ее учителям и обучающимся. Поддержка может быть, как финансовой, в таком случае речь может идти о создании эндаумента (фонда целевого капитала), так и ресурсной. Представитель сообщества с точки зрения понимания специфики и культуры образовательного учреждения является лучшим «форматом» наставника, способным помочь обучающимся определиться с образовательными и карьерными траекториями, развить необходимые навыки и компетенции.

Обучающиеся, прожив роль наставляемых, со временем могут пополнять ряды сообщества благодарных выпускников, следуя развитому в процессе общения с наставником чувству сопричастности к школьному сообществу. Таким образом, мы получаем полный цикл, реализующий задачи по поиску наставников, их отбору, мотивации и деятельности.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Подростки-наставляемые получат необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;

численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;

снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Таким образом, наблюдается развитие целостной типологии компетенций:

социальные (отношения, поведения, коммуникации);

когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);

функциональные (психомоторные и прикладные, в том числе профессиональные, навыки).

Портрет участников

Наставник. Активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований,

лидер класса/параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Учащийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты подпрограмм

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

взаимодействие «отличник – двоечник», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

взаимодействие «лидер – тихоня/скромник», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным;

взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, проектное волонтерство.

В 2025-2026 учебном году в рамках модели наставничества «Ученик-ученик» будет реализовано 2 мероприятия микропроекта «Равный – равному»:

1. День самоуправления (5 октября 2025 года)
2. Круглый стол 9-ых и 10-х классов по обмену опытом подготовки к государственной итоговой аттестации «Как я сдал ОГЭ» (январь 2025 года).

**Мониторинг эффективности реализации целевой модели наставничества между обучающимися на уровне
образовательной организации**

+/- баллы	1	Наименование ОО
	2	Количество обучающихся данной категории
	3	Внедрена программа наставничества
+1		
100%: +2, 95 – 99%: +1, Менее 95%: 0	4	Доля обучающихся вовлеченных в программу наставничества из графы 2
отсутствует: 0 наличие: +1	5	Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации
100%: +2, 95 – 99%: +1, Менее 95%: 0	6	Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций
+1 за каждый правонарушений: +2, совершили: -2	7	Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов
	8	Снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах
0: +2, 1: +1, 2 и более: 0.	9	Снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы
+1 за каждого правонарушения: +2, совершили: -2	10	Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников
	11	Общее количество баллов

В зависимости от общей суммы баллов реализация Подпрограммы оценивается:

