Программа наставничества

	Составляющие программы	
	Форма наставничества	«Учитель – учитель»
	Модель ***Наставники-*** ***Наставляемые-***	опытные педагоги педагоги-неспециалисты по предмету
	Цель взаимодействия	Формирование и развитие общепедагогических компетенций у педагогов, не имеющих профильного педагогического образования, через освоение основ системно-деятельностного подхода (СДП) и проектирование уроков в соответствии с критериями экспертной оценки.
	Планируемый методический продукт	Разработка урока в логике системно-деятельностного подхода
	Планируемые результаты	Наставляемые освоят основы системно-деятельностного подхода, научатся конструировать урок в логике системно-деятельностного подхода.
	Оцениваемые результаты	Результаты экспертной оценки уроков наставляемых (целевой показатель — переход из категории «удовлетворительно» в «хорошо», из категории «хорошо» в «отлично», рост суммарного балла). Положительная динамика учебных результатов обучающихся (по данным ВПР/внутреннего мониторинга).
	ФИО наставников	**Вилачева Марина Васильевна** **Честнейшина Нина Михайловна**
	ФИО, должность наставляемых	**Коробова Анастасия Васильевна** **Истомина Надежда Васильевна**
	Срок действия:	С сентября 2026 г. по май 2027 г.

План взаимодействия

	Действия (шаги)	Содержание работы	Планируемые результаты
1 этап – подготовительный – Подготовка запуска программы наставничества (сентябрь)			
1	Мониторинг программы до начала работы	Совместная встреча всей четверки. Изучение нормативной базы, требований профстандарта, ознакомление с листом экспертной оценки урока.	Единое понимание критериев успешности программы.
2	Установление позитивных личных отношений с наставляемыми	Неформальная встреча, обсуждение профессиональных дефицитов и сильных сторон в безопасной среде.	Сформирована доверительная атмосфера, готовность к открытому обсуждению ошибок.
3	Анализ затруднений, способов их решений	Педагогический консилиум. Наставники посещают уроки, фиксируют дефициты через призму экспертной карты.	Составлен индивидуальный чек-лист дефицитов для каждого наставляемого.
4	Определение ключевых позиций взаимодействия - модель взаимодействия; - цель; - планируемый методический продукт; - планируемые результаты; - оцениваемые результаты	Фиксация в программе: модель — «равноправное партнерство» (наставники делятся разными инструментами: один — предметной дидактикой, другой — возрастной психологией и организацией деятельности).	Подписанная программа с четким графиком.
2 этап – основной (практический) (октябрь – апрель)			
	Встречи «наставник – наставляемый»	**Содержание работы** (например, составление программы, (взаимо)посещение уроков, встреча с консультантом, обсуждение/разработка мероприятия, урока, подготовка публикации)	**Рефлексивная отметка** (в свободной форме - результат взаимодействия)
1	Организационная встреча. Встреча - планирование	Разбор структуры экспертной карты. Сравнение традиционного урока и урока в логике СДП на примере фрагментов видеоуроков.	Наставляемые понимают разницу между «рассказом учителя» и «организацией деятельности ученика».
2	**Мастерская «Цель, которая работает»**	Отработка п. 1.1 и 1.2 экспертной карты. Тренинг по переформулировке темы урока в цель деятельности ученика.	Умение формулировать цели через глаголы деятельности (определить, доказать, классифицировать).
3	**Дефрибинг «Мотивация и план»**	Посещение урока наставника.Посещение уроков наставляемых. Анализ по п. 2.1 (планирование деятельности учеников на уроке). Наставники показывают приемы вовлечения (проблемный вопрос, кейс,	Составлен план деятельности обучающихся (маршрутный лист) для следующего урока.

		историческая загадка).	
4	**«Конструктор учебных действий»**	Разбор п. 2.4 и 4.2. Проектирование заданий, формирующих конкретные УУД (например, работа с исторической картой как познавательное УУД, дебаты как коммуникативное).	Фрагменты технологических карт с прописанными учебными действиями.
5	**Практикум «Среда развития»**	Разбор п. 3.1 и 3.2. Наставник-биолог показывает приемы визуализации сложных процессов (инфографика, схемы), наставник начальной школы — приемы адаптации сложного текста для понимания. Наставляемые адаптируют сложный параграф истории под разные уровни.	Элементы урока с дифференцированными заданиями (базовый и повышенный уровень).
6	**Дефрибинг «Рефлексия»**	Посещение уроков. Акцент на п. 2.3 и 4.1. Отработка техник итоговой рефлексии (лесенка успеха, неоконченное предложение, светофор).	Внедрение обязательного этапа самооценки на уроках наставляемых.
7	**Открытый микрофон «Трудности и решения»**	Разбор реальных педагогических ситуаций (дисциплина при групповой работе, нехватка времени на этапе целеполагания). Использование п. 4.4 (атмосфера доверия).	Банк педагогических приемов для управления классом в деятельностном формате.
	Проектирование бинарного урока.	Интеграция опыта наставников. Как связать историю и биологию.	Сценарий бинарного урока.
8	**Дефрибинг «Полный цикл СДП»**	Проведение бинарного или интегрированного урока. Комплексный анализ по всей экспертной карте.	Самоанализ урока наставляемыми по всем 4 блокам карты
9	**Подготовка к открытому уроку.**	Репетиция открытого урока. Чек-лист готовности: наличие целей, плана деятельности, карточек, критериев оценивания.	Готовый к защите открытый урок.
10	**Проведение и внешняя экспертиза открытого урока**	Урок проводится в присутствии администрации или других коллег. Заполнение экспертной карты независимыми экспертами.	Объективные данные оценки (баллы).
11	**Аналитическая сессия «Цифры и факты»**	Сравнение баллов первого взаимопосещения и итоговой экспертизы. Разбор оставшихся зон роста.	Отчет о динамике профессионального роста.
12	**Итоговый круглый стол «Мой профессиональный маршрут»**	Презентация созданных методических продуктов. Обмен впечатлениями.	Утвержденный банк технологических карт и памятка.
	3 этап – заключительный (май – июнь		
	Мониторинг программы по окончанию работы	Итоговое анкетирование наставляемых «Чему я научился». Анализ методических продуктов	Определение позиций участников: наставляемые

		(банк карт). Самооценка наставников.	переходят в статус уверенных специалистов, наставники фиксируют рост собственных управленческих и менторских компетенций.	

Подпись наставника _____ Подпись наставляемого _____

Подпись наставника _____ Подпись наставляемого _____