

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 4»
Находкинского городского округа**

СОГЛАСОВАНО

Зам. директора по УВР

_____ В.О.Константинова

«31» августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

_____ А.В. Ушакова

приказ № _____ от «01» 09.2022 г.

**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
на 2022-2023 учебный год**

**г. Находка
2022 г**

Составители:

Помазан Ирина Петровна, учитель начальных классов;

Фролова Оксана Владимировна, учитель начальных классов.

Программа наставничества «МАОУ «СОШ № 4№» НГО на 2022-23 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

Введение

1. Цель и задачи Программы.

2. Ролевая модель в рамках формы наставничества, реализуемая в «МАОУ «СОШ №4»НГО.

3. Индивидуальный план развития молодого специалиста под руководством наставника.

ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с 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» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

В соответствии 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 контексте форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.
- разработку календарного плана работы Школы наставника.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель программы - максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание организационно-методических условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, условий для развития профессиональных знаний, умений и навыков и успешной адаптации молодого специалиста.

Задачи модели «учитель-учитель»:

- Обеспечение успешного закрепления на месте работы в должности педагога-молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня компетенций.
- создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач, для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров средствами реализации микро-проектов:

«Опытный учитель-молодой специалист»,
«Опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель»

Срок реализации программы наставничества 1 год.

Режим работы в паре наставничества: очный

Ожидаемые результаты:

- 1) успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- 2) повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- 3) совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся
- 4) использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий;
- 5) своевременное и качественное заполнение документации;

**2. РОЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА,
РЕАЛИЗУЕМАЯ В «МАОУ «СОШ №4» НГО**

Форма наставничества	Вариации ролевой модели «Опытный учитель (педагог) – молодой специалист»; «Опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель»
Учитель-учитель (педагог-педагог)	- классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; - 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; - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

**3. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ
МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника Матвеевко Диана Анатольевна, учитель начальных классов

Ф.И.О. и должность наставника Помазан Ирина Петровна, учитель начальных классов

Срок осуществления плана: с «01» 09.2022 г. по «31».05.2023 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактически результат	Форма работы
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	сентябрь	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень	Проведена	очно; обсуждение
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	сентябрь	тем консультаций с наставником	Проведена	очно; диалог
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	сентябрь	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей	Проведена	очно; диалог
1.4	Риски при реализации: недостаток времени.	сентябрь	Перенос пунктов 1.1 – 1.3 частично на октябрь	Проведена	очно; диалог
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития.	сентябрь	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО, изучена Программа развития ОУ.	Проведена	очно
2.2	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.	сентябрь	Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, эвакуации класса при непредвидимых обстоятельствах.	Проведена	очно
2.3	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, секретарь-делопроизводитель, завхоз.	сентябрь	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества.	Проведена	очно
2.4	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО.	сентябрь	Хорошая ориентация по сайту на страницах Сетевой Город. Образование, в социальных сетях, изучены правила размещения информации в Интернете.	Проведена	очно, обсуждение
2.5	Изучить этику служебного поведения сотрудника ОО	сентябрь	Применяются правила этики и служебного поведения а	Проведена	очно, диалог

	(взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)	р	практической жизни.		
2.6	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей.	окт ябрь	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей.	Проведена	очно, диалог
2.7	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса.	сентябрь-октябрь	Организован результативный учебный процесс по дисциплинам.	Проведена	очно, диалог
2.8	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности.	октябрь, май	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения.	Проведена	очно, диалог
2.9	Риски при реализации: недостаток времени, отсутствие желания.	сентябрь-апрель	Перенос пунктов 2.1-2.8 частично на более длительный промежуток времени.	Проведена	очно; диалог
2.10	Мероприятие по отчёту руководству о ходе программы, промежуточных, конечных результатах	декабрь, май	Исполнены все пункты плана на настоящий момент	Проведена	очно, диалог
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся начальной школы.	октябрь-апрель	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся классов, которые учитываются при подготовке к занятиям	Проведена	очно, диалог
3.2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	октябрь, декабрь, март	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание.	Проведена	очно, диалог
3.3	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся	октябрь-апрель	Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН.	Проведена	очно, диалог
3.4	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний);	сентябрь-октябрь	Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (перечислить)	Проведена	очно, диалог

	вовлечение их во внеурочную деятельность)				
3.5	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. – Трудовой договор, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)	<i>сентябрь-октябрь</i>	Изучено содержание: Трудового договора; Положение по оплате труда; ВСОКО; должностной инструкции; и пр.	Проведена	очно, диалог
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по)	<i>сентябрь-апрель</i>	Составлены технологические карты уроков; конспекты тем по внеурочной деятельности.	Проведена	очно, диалог
3.7	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО	<i>октябрь - апрель</i>	Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога.	Проведена	очно, диалог
3.8	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО	<i>сентябрь-октябрь</i>	Документы изучены.	Проведена	очно, диалог
3.9	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога.	<i>Сентябрь-октябрь</i>	По формату подготовлены ...	Проведена	очно, диалог
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. – использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления проф. Развития)	<i>октябрь - апрель</i>	На основе изучения успешного опыта организации проф.развития в ОО выбраны формы собственного проф. Развития на следующий год	Проведена	очно, диалог
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.	<i>Октябрь - апрель</i>	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики	Проведена	очно, диалог

3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. Деятельности	октябрь - апрель	Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению (н-р, финансовой грамотности)	Проведена	очно, диалог
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...	октябрь - апрель	Подготовлена к публикации статья «...»	Проведена	очно, диалог
3.14	Риски при реализации: недостаток времени, отсутствие желания.	сентябрь-май	Перенос пунктов 3.1-3.13 частично на более длительный промежуток времени.	Проведена	очно, диалог
3.15	Мероприятие по отчёту руководству о ходе программы конечных результатах	май	Исполнены ли все пункты плана на настоящий момент	Проведена	очно, диалог

Подпись наставника _____ И.П.Помазан

Подпись наставляемого
сотрудника _____ Д.А.Матвеевко

«01» 09.2022 г.

Примерная форма чек-листа оценивания выполненного задания

№ п/п	Параметр оценки составления дорожной карты	Отметка о выполнении
1.	В дорожной карте учтены все структурные элементы	+
2.	В каждом разделе, предусматривающем работу наставника и наставляемого, прописаны цели и задачи	+
3.	Указаны возможные риски при реализации	+
4.	Указаны мероприятия по предотвращению/устранению возможных рисков	+
5.	Запланированы мероприятия по отчету руководству о ходе программы наставничества и ее результатах	+
6.	Сформулированы планируемые (ожидаемые) результаты и эффекты от реализации программы (поэтапно)	+

Критерии оценивания

Качество выполненного задания:

Учтены все параметры чек-листа	6 баллов
Отсутствует позиция чек-листа 5	5 баллов
Отсутствует позиция чек-листа 6	4 балла
Отсутствуют позиции чек-листа 3, 4, 5	3 балла

Подпись
наставника _____ И.П.Помазан

Подпись
наставляемого _____ Д.А.Матвеевко

«12» 05.2023 г.

