**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 неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

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»

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)	<ul style="list-style-type: none"> - 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	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		
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		тем консультаций с наставником		
1.3	Разработать меры по		Разработаны меры		

	преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО, изучена Программа развития ОУ.		
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, эвакуации класса при непредвидимых обстоятельствах.		
2.3	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, секретарь-делопроизводитель, завхоз.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества.		
2.4	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО.		Хорошая ориентация по сайту на страницах Сетевой Город. Образование, в социальных сетях, изучены правила размещения информации в Интернете.		
2.5	Изучить этику служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила этики и служебного поведения а практической жизни.		
2.6	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей.		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей.		
2.7	Изучить методiku построения и организации результативного учебного процесса.		Организован результативный учебный процесс по дисциплинам.		
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 работника					
3.1	Изучить психологические и		Изучены психологические и		

	возрастные особенности учащихся начальной школы.		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 внеклассной 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 (<i>перечислить</i>)		
3.5	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. – Трудовой договор, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание: Трудового договора; Положение по оплате труда; ВСОКО; должностной инструкции; и пр.		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по)		Составлены технологические карты уроков; конспекты тем по внеурочной деятельности.		
3.	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		На основе изучения успешного опыта		

	профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления проф. развития)		организации проф.развития в ОО выбраны формы собственного проф. развития на следующий год		
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 (н-р, финансовой грамотности)		
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		

Подпись наставника _____ И.П.Помазан

Подпись наставляемого
сотрудника _____ Д.А.Матвеевко

«01» 09.2022 г.

**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 неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

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»

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)	<ul style="list-style-type: none"> - 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 Климакина Наталья Сергеевна, учитель начальных классов

Ф.И.О. и должность наставника Фролова Оксана Владимировна, учитель начальных классов

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

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактически 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		
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		тем консультаций с наставником		
1.3	Разработать меры по		Разработаны меры		

	преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО, изучена Программа развития ОУ.		
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, эвакуации класса при непредвидимых обстоятельствах.		
2.3	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, секретарь-делопроизводитель, завхоз.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества.		
2.4	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО.		Хорошая ориентация по сайту на страницах Сетевой Город. Образование, в социальных сетях, изучены правила размещения информации в Интернете.		
2.5	Изучить этику служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила этики и служебного поведения а практической жизни.		
2.6	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей.		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей.		
2.7	Изучить методiku построения и организации результативного учебного процесса.		Организован результативный учебный процесс по дисциплинам.		
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 работника					
3.1	Изучить психологические и		Изучены психологические и		

	возрастные особенности учащихся начальной школы.		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 внеклассной 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 (<i>перечислить</i>)		
3.5	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. – Трудовой договор, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание: Трудового договора; Положение по оплате труда; ВСОКО; должностной инструкции; и пр.		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по)		Составлены технологические карты уроков; конспекты тем по внеурочной деятельности.		
3.	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		На основе изучения успешного опыта		

	профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления проф. развития)		организации проф.развития в ОО выбраны формы собственного проф. развития на следующий год		
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 (н-р, финансовой грамотности)		
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		

Подпись наставника _____ О.В. Фролова

Подпись наставляемого
сотрудника _____ Н.С. Климакина

«01» 09. 2022 г.