#  ПРОГРАММА

# НАСТАВНИЧЕСТВА

 **МБОУ « Каякентская СОШ№3»**

#  на 2022 - 2023гг.

## 2022

**Составители:**

ФИО, должности составителей

Аташева Зарема Гусейновна – зам.дир.по ИКТ

Мусаева Эльмира Дадашевна – рук.ШМО, учитель русск. яз. и лит-ры

Программа наставничества МБОУ «Каякентская СОШ№3» на 2022-2023 учебныйгод (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. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в

«наименование образовательной организации»

1. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества
2. Календарный план работы Школы наставника Приложения1

1 Приложения вводятся при необходимости, например, для иллюстрации статистики, отчетных/аналитических и др. данных

## ВВЕДЕНИЕ

В соответствие 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 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 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.2

2 При условии ее создания в ОО в рамках внедрения Целевой модели наставничества

* 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 всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Задачи модели «Ученик-ученик»:

-подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

* раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
* обеспечение разносторонней поддержки и сопровождения обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями и/или временную помощь в адаптации к новым условиям средствами реализации проектов:

«Успевающий-неуспевающий»

«Лидер-пассивный»

«Равный-равному»

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 проектов:

«Опытный учитель-молодой специалист»

«Лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий профессиональные проблемы»

Педагог-новатор – консервативный педагог»

«Опытный предметник – неопытный предметник»

## РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МБОУ «Каякентская СОШ№3»»

|  |  |
| --- | --- |
| Форманаставничества3 | Вариации ролевых моделей4 |
| Ученик-ученик | * «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
* «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
* «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным;

взаимная поддержка, совместная работа над проектом. |
| Учитель-учитель (педагог-педагог) | * «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.).5 |

3 При подготовке Программы ОО оставляет только те формы наставничества, которые ей подходят

4 При подготовке Программы ОО оставляет только те вариации моделей из типовых, которые реально будут осуществляться как микро-проекты. Также ОО вправе вносить свои собственные ролевые модели, исходя из актуальных задач развития ОО

5 Ряд ОО планируют внедрение модели «Опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель»

* 1. **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** | **Фактический****результат**6 | **Оценка****наставника** |
| **Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления** |
| 1.1. | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направленийразвития |  | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;сформулирован перечень тем консультаций снаставником |  |  |
| 1.2. | Провестидиагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития |  |  |  |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достиженииспортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом теммероприятий раздела 2. |  | Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты поитогам егореализации |  |  |
| **Раздел 2. Направления развития ученика** |
| 2.1. | Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, |  | Определен перечень литературы, интернет-сайтов дляизучения, изучены |  |  |

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.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | которое вызывает затруднения |  | … (перечень) |  |  |
| 2.2. | Перенять успешный опыт |  | Сформировано |  |  |
|  | наставника по подготовке | понимание на |
|  | домашнего задания | основе изучения |
|  | (написания доклада, | опыта наставника, |
|  | выполнения упражнений, | как успешно |
|  | заучивания стихотворений и | подготовить |
|  | т.д.)/ подготовки к | домашнее задание |
|  | контрольным работам/ | (написать доклад, |
|  | самостоятельных | выполнить |
|  | тренировок/разработки | упражнения, |
|  | проекта и пр. | заучить |
|  |  | стихотворения и |
|  |  | т.д.)/… |
| 2.3. | Сформировать правила |  | Сформировано |  |  |
|  | поведения на уроке (как вести | понимание, как |
|  | конспект, запоминать | повысить |
|  | информацию, выступать с | результативность |
|  | докладом и пр.); тренировке, | (успеваемость) на |
|  | общественной, проектной | уроке, тренировке, |
|  | деятельности и др. для | проведении |
|  | повышения результативности | общественного |
|  |  | мероприятия и др. |
| 2.4. | Освоить эффективные |  | Освоены навыки |  |  |
|  | подходы к планированию | планирования |
|  | учебной (спортивной, | учебной |
|  | тренировочной, проектной, | (спортивной, |
|  | общественной и др.) | общественной) |
|  | деятельности | деятельности |
|  |  | (указать), |
|  |  | определены |
|  |  | приоритеты |
| 2.5. | Познакомиться с успешным |  | Изучен успешный |  |  |
|  | опытом (указать авторов) | опыт по |
|  | учебной деятельности, | выбранному |
|  | тренировочного процесса, | направлению |
|  | подготовки и проведения | развития, |
|  | публичных выступлений, | определено, что из |
|  | подготовки проектов, участия | изученного опыта |
|  | в олимпиадах и конкурсах и | можно применить |
|  | др. | на практике для |
|  |  | повышения |
|  |  | результативности |
|  |  | учебной |
|  |  | (спортивной, |
|  |  | общественной) |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | деятельности |  |  |
| 2.6. | 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 итогамсоревнования по … |  |  |
| 2.7. | Выступить с докладом об ученическом проекте на … |  | Доклад представлен на муниципальнойконференции «…» |  |  |
| 2.8. | Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики иурегулирования |  | Определены действенныеметоды поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе |  |  |
| 2.9. | Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направленияразвития |  | Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам,волонтером и др. |  |  |

Подпись

наставника

«\_ »

Подпись наставляемого

сотрудника

« » \_ \_ 20\_\_ г.

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: Меджидова М.Г-Б., Темирбекова У.Ю.,

 Аманатова С.К-М.

Ф.И.О. и должность наставника Аташева Зарема Гусейновна

Срок осуществления плана: с «01» 09 . 2022г. по «30» 05 2023 г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Проект, задание** | **Срок** | **Планируемый** | **Фак** | **Оценка** |
|  |  |  | **результат**7 | **тиче** | **наставник** |
|  |  |  |  | **ски** | **а** |
|  |  |  |  | **й** |  |
|  |  |  |  | **резу** |  |
|  |  |  |  | **льта****т**8 |  |

|  |
| --- |
| **Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления** |
| 1.1. | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направленийпрофессионального развития |  | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень темконсультаций с наставляемыми |  |  |
| 1.2. | Провестидиагностическую/развивающую беседу с наставляемыми, для уточнения зонпрофессионального развития |  |  |  |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом теммероприятий  |  | Разработаны преодоления профессиональныхтрудностей | меры |  |  |
| **Раздел 2. Вхождение в должность**9 |
| 2.1. | Познакомиться с наставляемыми, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др. |  | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы с наставляемыми, изученаПрограмма развития  |  |  |
| 2.2. | Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты,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 |  |  |
| 2.4. | Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО |  | Хорошая ориентация по сайту, на стра-ницах ОО в соцсетях «..» и «…», изуче-ны правила размещенияинформации в Интернете |  |  |
| 2.5. | Изучить | Кодекс | этики | и |  | Применяются правила |  |  |

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.

8 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.

9 Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами,учащимися и пр.) |  | Кодекса этики и служебного поведения |  |  |
| 2.6. | Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своихдолжностных обязанностей |  | Соблюдаются правилабезопасности при выполнении должностных обязанностей |  |  |
| 2.7. | Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса |  | Организован результативный учебный процесс подисциплине «Основыфинансовой грамотности» |  |  |
| 2.8. | Научиться анализировать результаты своей профессиональнойдеятельности |  | Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемыхметодов обучения… |  |  |
| **Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника**10 |
| 3.1. | Изучить психологические и возрастные особенности учащихся *(указать возрастную группу)*11 |  | Изучены психологические и возрастные особенности учащихся ?? классов, которые учитываются при подготовкек занятиям |  |  |
| 3.2. | Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога |  | Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, какSMART-целеполагание, … |  |  |
| 3.3. | Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовойграмотности обучающихся |  | Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематическиеэкскурсии, КВН … |  |  |
| 3.4. | Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их вовнеурочную деятельность) |  | Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (*перечислить*) |  |  |
| 3.5. | Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективныйконтракт, Положение по оплате |  | Изучено содержаниеэффективного контракта педагога, Положение…, … |  |  |

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

11 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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | труда, ВСОКО, должностнаяинструкция и пр.) |  |  |  |  |
| 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 « » |  |  |
| 3.7. | Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО |  | Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена рольпедагога |  |  |
| 3.8. | Изучить перечень и порядок предоставления платныхобразовательных услуг в ОО |  | Документы изучены |  |  |
| 3.9. | Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельностьпедагога |  | По формату подготовлены … |  |  |
| 3.10 | Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы инаправления профразвития) |  | На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в …) |  |  |
| 3.11 | Сформировать пониманиеэффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики иурегулирования |  | Усвоен алгоритмэффективного 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 | Подготовитьпубликацию…/конкурсную документацию… |  | Подготовлена к публикации статья «…» |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

Подпись наставляемого сотрудника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись наставника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_