**(ТИПОВАЯ) ПРОГРАММА**

**НАСТАВНИЧЕСТВА**

**(МБОУ СОШ)**

**на 20\_\_ год**

**2020Составители:**

ФИО, должности составителей

Программа наставничества «наименование образовательной организации» на 20\_\_ 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. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в  «наименование образовательной организации» |  |
|  |  |
| 3. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества |  |
|  |  |
| 4. Календарный план работы Школы наставника |  |
|  |  |
| Приложения[[1]](#footnote-1) |  |

**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]](#footnote-2)

**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 педсообщества-педагог, испытывающий профессиональные проблемы»

Педагог-новатор – консервативный педагог»

«Опытный предметник – неопытный предметник»

**2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В «НАИМЕНОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»**

|  |  |
| --- | --- |
| Форма наставничества[[3]](#footnote-3) | Вариации ролевых моделей[[4]](#footnote-4) |
| 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]](#footnote-5) |

**3.** **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]](#footnote-6) | | **Оценка**  **наставника** | |
| **Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления** | | | | | | | | | | |
| 1.1. | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений 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 (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2. | |  | | | Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации |  | |  | |
| **Раздел 2. Направления развития ученика** | | | | | | | | | | |
| 2.1. | | Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения | |  | Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены … (перечень) | | |  | |  |
| 2.2. | | 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.)/… | | |  | |  |
| 2.3. | | 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. | | |  | |  |
| 2.4. | | Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности | |  | Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты | | |  | |  |
| 2.5. | | 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 | | |  | |  |
| 2.6. | | 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 итогам соревнования по … | | |  | |  |
| 2.7. | | Выступить с докладом об ученическом проекте на … | |  | Доклад представлен на муниципальной конференции «…» | | |  | |  |
| 2.8. | | 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 | | |  | |  |
| 2.9. | | 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**  **результат**[[7]](#footnote-7) | **Фактический результат**[[8]](#footnote-8) | | **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 должность**[[9]](#footnote-9) | | | | | | | | | | | |
| 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 | | | |  | | |  |
| 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 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 работника**[[10]](#footnote-10) | | | | | | | | | | | |
| 3.1. | | Изучить психологические и возрастные особенности учащихся *(указать возрастную группу)*[[11]](#footnote-11) |  | | 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 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 (*перечислить*) | | |  | |  | |
| 3.5. | | Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.) |  | | Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение…, … | | |  | |  | |
| 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 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 «…» | | |  | |  | |
|  | |  |  | |  | | |  | |  | |

|  |  |
| --- | --- |
| Подпись наставника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Подпись наставляемого сотрудника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. |

1. Приложения вводятся при необходимости, например, для иллюстрации статистики, отчетных/аналитических и др. данных [↑](#footnote-ref-1)
2. При условии ее создания в ОО в рамках внедрения Целевой модели наставничества [↑](#footnote-ref-2)
3. При подготовке Программы ОО оставляет только те формы наставничества, которые ей подходят [↑](#footnote-ref-3)
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 [↑](#footnote-ref-4)
5. Ряд ОО планируют внедрение модели «Опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель» [↑](#footnote-ref-5)
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. [↑](#footnote-ref-6)
7. 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. [↑](#footnote-ref-7)
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. [↑](#footnote-ref-8)
9. Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов [↑](#footnote-ref-9)
10. Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов [↑](#footnote-ref-10)
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 [↑](#footnote-ref-11)