

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №4 СЕЛА ПРОХОРЫ
СПАССКОГО РАЙОНА ПРИМОРСКОГО КРАЯ



УТВЕРЖДАЮ
МБОУ «СОШ № 4» с. Прохоры
А. А. Сивер
Приказ № 110/2024

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
МБОУ «СОШ № 4» с. Прохоры
на 2024-2027 г.

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

Приложения¹

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

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.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 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	Вариации ролевых моделей ⁴
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/

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»

3. **ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМУ НАСТАВНИЧЕСТВА**

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 Мамровская Ю. В

Ф.И.О. и должность наставника Губская Ю. С.

Срок осуществления плана: с «1» сентября 2024г. по «1 » сентября 2027г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ⁷	Фактический результат ⁸	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Сентябрь 2024	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;	результат достигнут в полной мере	
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	Сентябрь 2024	сформулирован перечень тем консультаций с наставником	результат достигнут в полной мере	
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	Сентябрь 2024	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей	результат достигнут в полной мере	
Раздел 2. Вхождение в должность⁹					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.	Сентябрь 2024	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы в среднем звене ОО, изучена Программа развития ОО	результат достигнут в полной мере	
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.	Сентябрь 2024	Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов.	результат достигнут в полной мере	
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие	Сентябрь 2024	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены	результат достигнут в полной мере	

	педагоги-предметники; педагог-психолог, документовед, бухгалтер ия, завхоз и пр.	Сентябрь 2024	направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО	Сентябрь 2024	Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях, изучены Правила размещения информации в Интернете	результат достигнут в полной мере	
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)	Сентябрь 2024	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения	результат достигнут в полной мере	
2.6.	Сформировать понимание Выполнении своих должностных обязанностей	Сентябрь 2024	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей	результат достигнут в полной мере	
2.7.	Изучить методику построения и организации Результативного учебного процесса	Сентябрь 2024	Организован результативный учебный процесс по дисциплине всем дисциплинам начальной школы	результат достигнут в полной мере	
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	Сентябрь 2024	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения на уроках 2 класса	результат достигнут в полной мере	
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника¹⁰					
3.1.	Изучить психологические особенности учащихся <i>начальной школы</i>	В течение года	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся начальных классов, которые учитываются при подготовке к занятиям	результат достигнут в полной мере	
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	В течение года	Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога	результат достигнут в полной мере	
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся	В течение года	Ведется кружок «Числик»	результат достигнут в полной мере	

3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)	1,2 четверть 2024	Совместно с наставником подготовлены тематические родительские собрания на темы: «Компьютер в жизни современного школьника», «Домашняя работа без слёз»	результат достигнут в полной мере	
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	результат достигнут в полной мере	
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; план урока и пр.)	В течение года	Составлены технологические карты уроков и конспекты планов по всем дисциплинам начальной школы	результат достигнут в полной мере	
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО	В течение года	Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога	результат достигнут в полной мере	
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО		В ОО нет платных услуг	результат достигнут в полной мере	
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога	В течение года	По формату подготовлены портфолио учащихся 2 класса, разработан план воспитательной работы класса.	результат достигнут в полной мере	
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	В течение года	Принимать участие в конкурсах, мастер – классах проф. мастерства.	результат достигнут в полной мере	

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	В течение года	Усвоен алгоритм Эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики	результат достигнут в полной мере	
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Наставником и наставляемым сотрудником выбрана тема по самообразованию «Применение современных педагогических технологий учителем начальной школы в условиях перехода на ФГОС», составлен план работы, разработаны задания (рабочие листы к урокам русского языка и литературного чтения)		
3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...				

