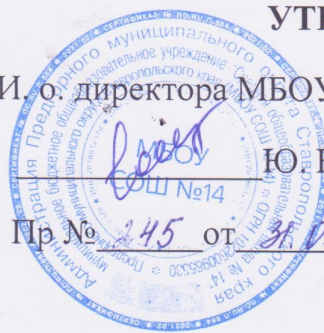


УТВЕРЖДАЮ

И. о. директора МБОУ СОШ №14

Ю. Ю. Карацева

Пр. № 245 от 31.08.2022



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа №14»

МОДЕЛЬ "УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»

на 2022-2023 год

Составители:

Заместитель директора по УВР С. Н. Болелова

Заместитель директора по УВР И.Н. Рогова

2022 год

Программа наставничества муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения на 2022 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

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 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.

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 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	Ролевая модель
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. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ 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 **Склюева Екатерина Юрьевна**

Ф.И.О. и должность наставника **Казакова Светлана Леонидовна**

Срок осуществления плана: с «1» сентября 2022 г. по «30» мая 2023 г.

Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления				
Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	01-15.08.2022	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	17.08.2022			
Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.	22.08.2022	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Направления профессионального развития педагогического работника				
Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся начальных классов.	22.08.2022	Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся начальных классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	25.08.2022	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание.		
Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся	29.08.2022	Изучен успешный опыт организации таких мероприятий как тематические экскурсии.		
Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во	01-05.09.2022	Совместно с наставником подготовлены и проведены три родительских собрания.		

	внеурочную деятельность)				
	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч.- эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностные инструкции и т.д.)	01-10.09.2022	Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение по оплате труда, должностная инструкция учителя начальных классов		
	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока, методические рекомендации по математике и пр.)	1 четверть 2022-2023 учебного года	Молодой педагог научился составлять технологические карты урока и конспекты уроков		
	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО	28.20 -06.11 2022	Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
	Перенять опыт оформления документации, сопровождающей деятельность педагога	Ноябрь 2022г	По формату подготовлены инструкции по безопасности в кабинете		
	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога	Декабрь 2022 г.	На основе изучения успешного опыта организации профессионального развития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год – курсы повышения квалификации на базе СКИРО ПК и ПРО		
0	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	23.12.2022	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики		
1	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инновации в практику пед.деятельности	28.01.2023	Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		

Подпись наставника

Калт

Подпись наставляемого сотрудника

« 31 » августа 2022 г.

Нел