

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Ханты-Мансийского района «Начальная общеобразовательная школа п. Горноправдинск»

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА**

«Руководитель-педагог»

Составила:
директор МБОУ ХМР НОШ п. Горноправдинск
Л.И. Лукоянова

2023 г.

Содержание программы

1. Пояснительная записка	3
2. Цель и задачи	4
3. Форма наставничества	4
4. Срок реализации программы	4-5
5. Риски внедрения целевой модели и пути их минимизации	5-6
6. Ожидаемые результаты	6
7. Содержание программы	6-9

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Персонализированная программа наставничества МБОУ ХМР НОШ п. Горноправдинск создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессиональнокомпетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации и ХМАО-Югры:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ от 02.03.2018 №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;
- постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 №3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- приказ Минпросвещения России от 01.07.2021 №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;
- приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 №250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой 4 федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №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»;

- письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 №МР 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

- письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 №АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

- иные акты Министерства просвещения Российской Федерации, регламентирующие внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

Персонализированная программа наставничества МБОУ ХМР НОШ п. Горноправдинск направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Поставленная цель реализуется посредством решения следующих задач:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;

- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;

- повышение престижа и укрепление позитивного имиджа школы и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога;

- восполнение предметных, психолого-педагогических, методологических дефицитов педагогов внутри данной образовательной организации, а также путем использования внешних контуров.

3. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «работодатель – учитель».

Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения целевой модели наставничества другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях. В отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника.

4. СРОК РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Данная программа наставничества МБОУ ХМР НОШ п. Горноправдинск рассчитана на 1 год.

Это связано с тем, что план учителей составляется на год, в котором назначаются наставники для малоопытных и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место

работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2023 г., срок окончания 31.08. 2024 года.

5. РИСКИ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ И ПУТИ ИХ МИНИМИЗАЦИИ

1. Отсутствие у педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества; расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организация стажировок и др.;

- участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах и т. п.), а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогических работников;

- рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы наставничества.

2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- разработка системы мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения;

- соразвитие тандемов «наставник – наставляемый» в направлении их дополнительности, взаимозаменяемости, синергии, реверсивности; вовлечение большего количества педагогов в наставническую деятельность.

3. Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.

Возможные мероприятия по минимизации риска:

- вертикально интегрированная система обучения и сопровождения наставников;

- разработка методического обеспечения и диагностического инструментария административно-кураторским корпусом для предоставления его наставнику;

- планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов наставников; использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных;

- психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых;

- выстраивание многоуровневой среды наставничества, включающей внутриорганизационный и внеорганизационный контуры.

4. Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту. Возможные мероприятия по минимизации риска:

- развитие реверсивных форм наставничества;
- вовлечение наставника и наставляемого в инновационные общешкольные процессы;
- привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого;
- привлечение наставляемого в процесс подготовки наставника к аттестационным процедурам.

6. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Повышение квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщение передового педагогического опыта наставляемого, рост профессиональной и методической компетенции, повышение уровня готовности к педагогической деятельности. Умение планировать образовательную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование. Успешная адаптация педагога.

7. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с Наставляемым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества Наставляемого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение Наставляемым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с Наставляемым педагогом план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать Наставляемому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества Наставляемого педагога, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в

общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной

деятельностью Наставляемого специалиста, предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- периодически докладывать руководителю объединения о процессе адаптации Наставляемого специалиста, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации педагога с предложениями по его дальнейшей работе.

Требования к наставляемому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации участников программы наставничества;
- наставники - участники программы;

План реализации программы наставничества на 2023-2024 учебный год

№ п/п	Мероприятие	Срок исполнения
1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития.	до 1 сентября 2023
2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития	до 1 сентября 2023
3	Сформировать понимание о правилах безопасности и охраны труда при выполнении должностных обязанностей	до 1 сентября 2023
4	Изучить локальные нормативные акты ОО: Правила внутреннего трудового распорядка; положения, регулирующие образовательную деятельность, и др.	сентябрь 2023

5	Изучить нормативные документы, регулирующие деятельность педагога: трудовой договор, положение об оплате труда, должностную инструкцию, Положение о ВСОКО	сентябрь 2023
6	Изучить алгоритм поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций с родителями, коллегами. Освоить способы урегулирования и профилактики конфликтов	сентябрь 2023
7	Разработка индивидуальных планов.	октябрь 2023
8	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	декабрь 2023
9	Консультации по теме «Нормативно-правовое обеспечение развития системы образования».	2 четверть
10	Посещение и анализ мероприятий образовательной организации.	постоянно
11	Управленческое консультирование. Развитие и совершенствование управленческих компетенций.	постоянно
12	Практикум «Актуальные вопросы применения трудового законодательства в образовательной организации».	постоянно
13	<i>Работа педагогического совета:</i> Планирование работы педагогического совета. Тематика педагогических советов, их соответствие основной педагогической проблеме, решаемой коллективом учреждения образования. Технология подготовки и проведения педагогического совета.	январь 2023
14	Привлечение педагога к проведению тематических и фронтальных проверок, выступлений на семинарах, конференциях, педагогических советах.	постоянно
15	Участие в разработке нормативно-правовых документов муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Ханты – Мансийского района «Начальная общеобразовательная школа п. Горноправдинск».	в течение учебного года
16	Организация постоянно действующих консультаций по следующим вопросам: - «Организация работы с нормативно - правовыми документами», - «Руководство методической работой деятельности в образовательной организации», -«Управление воспитательным процессом».	в течение 2023-2024 учебного года
17	Участие в разработке документов: Программа развития, Положения.	постоянно
18	Организация постоянно действующих консультаций по следующим вопросам: - «Организация работы с нормативно - правовыми документами», - «Об обеспечении безопасных условий деятельности образовательного учреждения», - «Об ответственности работников за жизнь и здоровье учащихся», - «О проведении самообследования образовательной	в течение 2023-2024 учебного года

	организации», - «Роль директора ОУ в развитии творчества учителей».	
19	Исполнение функций по руководящей должности: - временное исполнение обязанностей по руководящей должности; - участие в проверках, с разработкой экспертных оценок состояния отдельных направлений работы и соответствующих рекомендаций по соответствующим направлениям работы; - работа по планированию и анализу деятельности.	в течение учебного года
20	Подготовка отчета о работе с педагогом по итогам года.	май 2024