

БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ПОЛТАВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ОМСКОЙ ОБЛАСТИ
«ПОЛТАВСКАЯ СШ №2»

УТВЕРЖДЕНО
Директор
БОУ «Полтавская СШ № 2»
_____ О. И Гаус

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«Школа наставничества»

По форме «педагог - педагог»

Модель: Наставник - консультант»

Куратор	Жернакова Н.И
Наставник	Гаус О.И
Наставляемые	Долгих Л.А - Попова А.О Супрун М.И - Титова А.А Диденко А.Н - Леогардт М.А

Полтавка 2023

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Школа наставничества»

№ п/п	Компоненты Программы наставничества	Содержание
1		Пояснительная записка
1.1	Актуальность Разработки Программы наставничества	1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества. Актуальность программы. Одним из приоритетных направлений, отражённом в Указе «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» является создание благоприятных условий для раскрытия способностей и талантов каждого человека, что определяет переход к непрерывному индивидуализированному образованию и предполагает вариативность образовательных траекторий на всех уровнях образования. Система наставничества в сфере дополнительного образования направлена на реализацию регионального проекта "Успех каждого ребёнка", поддержку молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов. Программа наставничества разработана в целях организации совместной деятельности наставляемого и наставника и отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Программа имеет гибкую структуру учёта особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).
1.2	Цель и задачи программы наставничества	Цель программы: обеспечение развития участников внедрения Целевой модели наставничества в БОУ «Полтавская СПШ №2» и улучшение личных показателей их эффективности.

		Задачи программы. 1. Раскрыть потенциал каждого наставляемого, выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых. 2. Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим работы через освоение норм, требований и традиций Центра и с целью закрепления их в образовательной организации. 3. Реализовать систему мероприятий для передачи навыков, ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, улучшение образовательных результатов учащегося через участие в конкурсах, проектной деятельности. 4. Создать условия для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для учащихся с особыми потребностями (одарённые дети) 5. Оценить результаты программы и её эффективность. отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.
1.3	Срок реализации программы	Срок реализации программы наставничество «Школа наставничества»- 1год (в течение учебного года)
	Применяемые формы наставничества и технологии	При реализации программы «Школа наставничества» используется такая Форма наставничества, как «Педагог-педагог». Такая форма наставничества предполагает взаимодействие педагогов, которые имеют подтверждённые результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами; При выполнении указанных выше задач для достижения поставленной цели предполагается применение следующих технологий и методологических подходов: 1. Для использования канала эффективного обмена информацией и опытом предполагается использование технологии фасилитации (использование различных гаджетов), методологического подхода «Сделаем вместе».

		2.Программа имеет гибкую структуру учёта особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна). 3.Для раскрытия личностного и профессионального потенциала каждого, участвующего в данной программе, предполагается использование методологического подхода «Сделай сам, расскажи, что сделал». Оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества; Цифровую информационно - коммуникационную среду наставничества; изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников; Координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью; осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности; При обучении наставляемых будут использоваться следующие формы контактов наставника и наставляемых: -Открытое - двухстороннее взаимодействие наставника и наставляемых. -Стажировочные площадки, сетевые сообщества, педагогические ассоциации направленные на поддержку наставничества педагогических работников в образовательной организации. -
2		Содержание программы
2.1	Основные участники программы и их функции	Участники Программы: Куратор, руководитель,наставники, наставляемые. Наставник - педагог, который имеет

		подтверждённые результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами; Наставляемые -молодые педагоги
2.2	Механизм управления программой наставничества	Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль. Планирование: цель, задачи программы; период реализации; желаемые результаты; базы наставников и наставляемых. Организация: отбор наставников. бучение; формирование наставнических пар; методическое сопровождение программы. Мотивация: разработка методов вознаграждения наставников. Координация: составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов реализации программы наставничества. Анализ и контроль: мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы. Поиск и отбор наставляемых проводится: - на основе анкетирования для сбора предварительных запросов; - по результатам педагогического - по итогам личных собеседований, пожеланий с учётом задач программы. Наставляемая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором, куратором, педагогами и иными лицами, располагающими информацией о потребностях будущих участников программы. . Формирование базы наставляемых: ✓ из числа педагогов:

		молодых специалистов; находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; находящихся в процессе адаптации на новом месте работы; желающими овладеть современными программами; учащихся, проявивших выдающиеся способности; которым необходима психологическая поддержка, выбор оптимальной образовательной траектории. учащихся с ограниченными возможностями здоровья ● Формирование базы наставников из числа: педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; ветеранов педагогического труда.
3		Оценка результатов программы и её эффективности
3.1	Организация контроля и оценки	В результате внедрения и реализации Программы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая: 1.Наличие нормативной базы, регулирующей реализацию программ наставничества; 2.Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников; 3.Рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов желающих продолжать работу в качестве педагога в данном коллективе. 4.Высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу. 5.Создание условий социально -психологического комфорта новых членов педагогического коллектива. 6.Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников. 7.Адаптация педагога в новом педагогическом коллективе. 8.Организация контроля и оценки.

		Материально-технические условия и ресурсы включают: -аудитории для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых; -информационный стенд для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты в социальных сетях); -доступ к сети интернет; оргтехнику, канцелярские товары и т.д.; .
4		План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год
№ П/п		Наименование мероприятия
1		Педагогический совет. Методический совет (сентябрь)
2		Анкетирование. Использование базы наставников. (октябрь)
3		Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. (октябрь)
4		Встреч, обсуждения вопросов. (ноябрь)
5		Тестирование. Проведение мастер–классов, открытых уроков. (декабрь, январь)
6		Анализ эффективности реализации программы. (февраль)
7		Круглый стол С наставниками и наставляемыми. (март)
8		Заседание рабочей группы. Актуализация программы наставничества.(апрель)
9		Круглый стол с наставниками и наставляемыми подведение итогов за учебный год. Поощрение педагогов. (май).