

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

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
БОУ «Полтавская СШ №2»  
\_\_\_\_\_ О.И.Гаус

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**«Ступеньки мастерства»**  
**по форме «руководитель ОО - педагог»**

Куратор	Жернакова Н. И
Наставник	Гаус О.И
Наставляемые	Гольцова И.Г; Комнатная Т.О

Полтавка 2023 г

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«Ступеньки мастерства»**

№ П/п	Компоненты Программы наставничества	Содержание
1.		<b>Пояснительная записка</b>
1.1	Актуальность Разработки Программы наставничества	<p><b>1. Описание общей ситуации в контексте программы наставничества</b></p> <p>Программа «Ступеньки мастерства» заключается в помощи молодым специалистам в период адаптации: в изучении и внедрении в практику молодого педагога передового педагогического опыта; в совершенствовании педагогического мастерства; в освоении продуктивных технологий обучения и воспитания; в изучении и анализе учебных программ, учебников, пособий, методических рекомендаций; в организации индивидуальной образовательной траектории молодого педагога; Программа предусматривает непрерывность обучения.</p> <p>Актуальность данной программы заключается в профессиональное становление молодых специалистов , адаптации в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательной организации. Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.</p>

1.2	Цель и задачи программы наставничества	<p><b>Цель программы</b> - создание условий способствующих самореализации, успешной адаптации, повышению уровня профессионализма и социализации, личностному и профессиональному развитию наставляемого.</p> <p><b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых педагогов в коллективе</li> <li>2. Выявить профессиональные дефициты и затруднения в педагогической практике и принять меры по устранению и минимизации.</li> <li>3. Обеспечить постепенное вовлечение молодых педагогов во все сферы школьной жизни.</li> <li>4. Организовать самообразование, исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мастерство и готовность к непрерывному образованию</li> </ol>
1.3	Срок реализации программы	<p><b>Срок реализации программы «Ступеньки мастерства»</b> - 1 год (в течение учебного года)</p>
1.4	Примерные формы наставничества и технологии	<p>При реализации программы «Ступеньки мастерства» используется такая <b>форма наставничества, как «руководитель ОО - педагог»</b>. Такая форма наставничества предполагает повышению правового и социально - профессионального статуса наставников.</p> <p>При выполнении указанных выше задач для достижения поставленной цели предполагается применение следующих технологий и методических подходов:</p> <p>Для обучения наставляемых предполагается использование таких форм, как индивидуальная, групповая, коллективная.</p> <p>в первый месяц работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своим классом, завоёвывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». В первые месяцы нет необходимости читать молодому педагогу лекции, проводить теоретические занятия, он нуждается в практических советах. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста на:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— требования к организации учебного процесса;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– требования к ведению школьной документации;</li> <li>– формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;</li> <li>– ИКТ (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);</li> <li>– механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>методы наставничества:</b></p> <p>интерактивные (беседа, диалог, дискуссия); проблемный и проектный;</p> <p>мастер-класс; консультирование;</p> <p>инструктирование;</p> <p>демонстрация действий и поведения;</p> <p>«научение через наблюдение»;</p> <p>наблюдение и анализ деятельности наставника;</p> <p>персонализированная имитация;</p> <p>анализ практических ситуаций;</p> <p>рефлексия и анализ деятельности подопечного.</p>
2.		<p><b>Содержание программы</b></p>
2.1	<p>Основные участники программы и их функции</p>	<p><b>Участники Программы: куратор, руководитель - наставник, наставляемые</b></p> <p><b>Куратор</b> - советник директора по воспитанию.</p> <p><b>Наставник</b> - руководитель.</p> <p><b>Наставляемые</b> - молодые специалисты.</p>

**В адаптационный период** в первый месяц работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своим классом, завоёвывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». В первые месяцы нет необходимости читать молодому педагогу лекции, проводить теоретические занятия, он нуждается в практических советах. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга учащихся;
- ИКТ (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Кроме этого, наставник может обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализа урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей процедуре аттестации.

С первых дней определяется круг обязанностей и полномочий молодого специалиста,

осуществляется информирование, обучение ведению школьной документации. На этом этапе используются подготовленные инструкции, «памятки» по различной тематике (Приложение 2): «Что нужно знать молодому специалисту в начале профессиональной деятельности»; «В помощь молодому классному руководителю»; «8 способов удержать внимание» и т.п.

Как показывает опыт, посещение администрацией и наставником уроков молодых специалистов позволяет выявить возникающие у них затруднения. Дает положительный эффект приём, обеспечивающий конкретную индивидуальную предварительную помощь в подготовке урока. Посещая уроки молодых специалистов, просматривая планы, проверяя знания учеников, администрация школы, совместно с наставником, выявляют недостатки в его умениях и навыках, вырабатывают программу адаптации.

#### **Анализ потребностей молодого учителя.**

На «проектировочном» этапе составляется перспективный план развития подопечного. Руководителю - наставнику необходимо понимать, что он знает или не знает, умеет или не умеет делать. На основе ответов молодого специалиста наставник сможет распределить ресурсы и выбрать соответствующие стратегии адресного развития подопечного. Молодому педагогу предлагается заполнить анкету (приложение 1.2.). Важно, чтобы молодой специалист с первого дня работы в школе научился рефлексировать, адекватно оценивать свои достижения и определять зоны роста. Заполненная анкета позволит Вам узнать многое о самооценке молодого специалиста, умении адекватно воспринимать ситуацию и оценивать собственные знания и навыки, открытость к обратной связи и др.

После заполнения анкеты и определения зон роста подопечных наставник составляет индивидуальные планы развития для каждого молодого специалиста. В приложении 1.3. приведена таблица, которую

**Особенности проведения методического коучинга, современный  
подход к анализу урока.**

Основной частью реализации плана развития молодого специалиста является помощь в составлении уроков и методический коучинг во время воплощения их в жизнь. Руководитель - наставник даёт советы по составлению плана урока, но и регулярно приходит на занятия и следить за тем, как его рекомендации выполняются, отмечая динамику развития молодого специалиста. Только при соблюдении этих условий наставник будет уверен, что он может мотивировать и развивать своих подопечных.

Методический коучинг – это способ, направленный на то, чтобы наставники могли систематически:

- повышать у молодых специалистов уверенность в себе;
- помогать им вести уроки на более высоком профессиональном уровне;
- улучшать достижения наставляемых с помощью внедрения методик эффективного обучения.

Цикл методического коучинга включает в себя 3 стадии:

- обсуждение ДО урока (за несколько дней или 15 – 30 минут до начала урока);
- просмотр урока (45 минут, или 1 занятие);

**Наставник имеет право:**

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью наставляемого;
- вносить предложения о применении к наставляемому мер поощрения и дисциплинарного воздействия;

		<p>-осуществлять контроль соблюдения наставляемым профессиональных требований;</p> <p>-контролировать условия труда наставляемого.</p> <p><b>Наставляемый обязан:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнять в установленные сроки и в полном объеме мероприятия, предусмотренные индивидуальным планом обучения;</li> <li>- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с исполнением своих функциональных обязанностей;</li> <li>- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного выполнения функциональных обязанностей;</li> <li>- совместно с наставником выявлять и устранять допущенные ошибки;</li> <li>- сообщать наставнику о возникших трудностях;</li> <li>- проявлять дисциплинированность, организованность и деловую культуру в профессиональной деятельности.</li> </ul>
2.2	Механизм управления программой наставничества	<p><b>Управление программой</b> наставничества осуществляется руководителем в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль.</p> <p><b>Этапы процесса:</b></p> <p>1. Проведение организационной встречи с участниками программы, где куратор информирует о необходимости наставнической программы, её возможных результатах, описывает ситуативную направленность работы.</p>

		<p>2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч и их примерного тематического плана куратором проекта вместе с наставником и наставляемыми.</p> <p>3. Самоанализ своевременный анализ компетенций наставника и наставляемых. Составление программы.</p> <p><b>Руководитель программы наставничества «Ступеньки мастерства» обязан</b></p> <p>Отбирать наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы.</p> <p>Разработать (совместно с наставником) индивидуальный план осуществления наставничества</p> <p>Организовать работу наставнической группы.</p> <p>Анализировать и распространять положительный опыт наставничества.</p> <p>Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний. Приобретения нового опыта.</p> <p>Составлять график встреч для обсуждения промежуточных результатов.</p> <p>Проводить диагностику профессиональных затруднений молодых педагогов; Организация выводить методической работы с молодыми педагогами;</p> <p>Организовывать участие молодого педагога в деятельности предметных МО (<i>Школе молодого педагога</i>);</p> <p>Организовывать посещения уроков коллег;</p> <p>Организация целенаправленную и контролируемую работу молодого педагога по самообразованию; освоение молодым педагогом в аспекте его профессиональных трудностей</p> <p>Организовывать активное участие молодого педагога в методической работе, в деятельности предметных МО (<i>Школе молодого педагога</i>);</p> <p>Вовлекать молодых педагогов во внеурочную деятельность учащихся, во внеклассную работу, осуществление им обязанностей классного руководителя;</p> <p>Создать условия для презентации продуктов профессиональной деятельности в школе и в муниципалитете.</p> <p>Организовывать посещения методических событий, уроков, внеурочных занятий и т.п.;</p> <p>Организовывать работу молодого педагога по самообразованию;</p> <p>Посещать молодым педагогом курсы повышения квалификации;</p> <p>Ведение молодым педагогом портфолио;</p> <p>Включение молодого педагога в инновационную деятельность ОО;</p>
--	--	--

		Вовлечение молодых педагогов в конкурсное движение.
3		<b>Оценка результатов программы и её эффективности</b>
3.1	Организация Контроля и оценки	Контроль реализации программы наставничества осуществляется на всех этапах и предполагает документирование каждого этапа реализации программы. Перечень необходимых документов, сопровождающих процесс реализации программы: Анкета для выявления потребностей молодого специалиста. Дневник наставника. Дневник наставляемого.
3.2	Показатели оценки результативности программы наставничества	Показатели успешной реализации программы наставничества «Ступеньки мастерства»: 1. Использование передовых методик и педагогических технологий в процессе обучения и воспитания обучающихся. 2. Сокращения срока адаптации молодых сотрудников. 3. Повышение уровня профессиональной компетентности, укрепление профессиональных связей; 4. Создание условий социально - психологического комфорта новых членов педагогического коллектива. 5. Взаимосвязь – построение доверительных взаимоотношений с подопечными. В отношениях должны присутствовать доброжелательность, взаимное уважение, доверие и желание работать ВМЕСТЕ. Основное правило – разъяснение, а не осуждение. Хороший наставник уважает конфиденциальность. Правила и способы поддержания конфиденциальности оговариваются заранее.
4		<b>План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год</b>
№	Наименование мероприятия	
		Сроки проведения

п/п		
1	Заседание рабочей группы, актуализация задач программы наставничества, определение технологии реализации мероприятий диагностического этапа. Беседа «Традиции школы».	сентябрь
2	Анкетирование молодых специалистов (выявления запросов наставляемых и наставника)	октябрь
3	Круглый стол с наставниками и наставляемым: составление графика встреч.	ноябрь
4	Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ урока наставником. Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.	декабрь
5	Беседа»Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся.	январь
6	Посещение наставником уроков молодых специалистов с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ и анализ урока.	февраль
7	Практикум: «Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе»	март
8	Беседа «Содержание формы и методы работы педагога с родителями». Проведение открытого урока молодыми специалистами . Анализ и самоанализ урока.	апрель
9	Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.	май