


Министерство образования и науки Республики Саха (Якутия)  
ГБПОУ РС (Я) «Якутский коммунально-строительный техникум»

Согласовано:

Зам. директор по УПР

 Касьянов С.Г.

(подпись)

« 3 » октября 2023 г.

Утверждаю:

Директор ГБПОУ РС (Я) «ЯКСТ»

 Попов Е.В.

(подпись)

« 03 » октября 2023 г.



**ПРОГРАММА**

**ШКОЛЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

на 2023/2024 уч.года

**Составитель:**

**Дмитриева О.А.**

Срок реализации: 1 год

Г. Якутск, 2023 г.

## Содержание программы

### **1. Пояснительная записка**

- 1.1. Актуальность разработки программы наставничества
- 1.2. Взаимосвязь с другими документами организации
- 1.3. Цель и задачи программы наставничества
- 1.4. Срок реализации программы
- 1.5. Применяемые формы наставничества и технологии

### **2. Содержание программы**

- 2.1. Основные участники программы и их функции
- 2.2. Механизм управления программой наставничества

### **3. Оценка результатов программы и ее эффективности**

- 3.1. Организация контроля и оценки

### **4. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год**

# **1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

## **1.1. Актуальность разработки программы наставничества**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

В современном образовании нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к преподавателю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим педагогическим работникам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей преподавателя, мастера, куратора. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение преподавателем или мастером п/о. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учебной документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему педагогу, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

## **1.2. Взаимосвязь с другими документами организации**

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами техникума: ФОС, КОС, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, электронным журналами и журналом по технике безопасности, планом социально-психологической службы.

### 1.3. Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей

**цели:** 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 молодых и вновь прибывших специалистов.

**Задачи:**

1) Адаптировать вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.

2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.

4) Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.

5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

### 1.4. Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано по причине того, что через год может поменяться кадровый состав техникума, 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, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2023 г., срок окончания 1.09.2024 года.

### 1.5. Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2023 – 2024 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных преподавателей и мастеров п/о с наставниками, с учётом нехватки времени наставников.

Применяемые в программе элементы **технологий:** традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, флеш-наставничество.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы со студентами, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт воспитательная часть, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1 Основные участники программы и их функции

**Наставляемые:**

1) Корнилова М.А., Герасимова В.В., Капашева К.Б., Апросимов У.И., Ефимик Д.В. Молодые специалисты, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

2) Матвеева Н.С., Павлов А.А., Федорова Л.А., Королев С.С. Спачок Д.О. Специалисты, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, который необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Наставник	Наставляемый
Кокош В.М.	Ефимик Д.В.
Кальянова Л.В.	Капашева К.Б.
Морозов Г.Н.	Матвеева Н.С.
Дьяконов Р.Н.	Павлов А.А.
Фаркова М.В.	Спачок Д.О.
Беркутова Т.И.	Федорова Л.А..
Константинова Т.И.	Апросимов У.И.
Макаров А.А.	Королев С.С.

## 2.2. Механизм управления программой

**Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

**Обязательность** - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

**Индивидуальность** - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

**Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

**Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

### **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 молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу техникума, студентами и их родителям, увлечения, склонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста с техникумом, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к преподавателю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеурочных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому 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 молодого специалиста, корректировать его поведение в техникуме, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

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

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### **Требования к молодому специалисту:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и 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;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

**Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:** беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными преподавателями и мастерами; открытые уроки, внеурочные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

### **3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

#### **3.1. Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу наставляемых, будет наставник и руководитель Школы наставничества.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

**Текущий контроль** и **итоговый контроль** будет происходить по итогам составленного наставляемыми и наставником отчёта на заседании методической комиссии, как один из рассматриваемых вопросов.

#### **4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД**

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

##### **Среди оцениваемых результатов:**

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

##### **Единый план работы педагогов-наставников на 2023-2024 учебный год**

**Цель** - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современного техникума и организация помощи по воспитательной работе с кураторами групп.

##### **Задачи:**

- помочь адаптироваться молодому педагогу в коллективе;
- определить уровень его профессиональной подготовки на 2-й год сотрудничества;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

##### **Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

**Ожидаемые результаты:**

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;

**Мероприятия  
по планированию, организации и содержанию деятельности**

<i>Содержание мероприятий</i>			<i>Контроль</i>
<i>Работа по предмету</i>	<i>Воспитательная работа</i>	<i>Работа с нормативной документацией</i>	
<b>Сентябрь</b>			
1.Изучение ФГОС НОО, рабочих программ по предметам, календарно-тематического планирования. 2. Оказание помощи в разработке поурочных планов. 3. Практикум " Цель урока и его конечный результат". 4.Взаимопосещение уроков с последующим анализом. <b>Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию</b> Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы ; Знакомство с опытом работы по самообразованию других учителей	1.Изучение плана воспитательной работы техникума. 2. Консультации по вопросу возрастных особенностей студентов.	Изучение нормативно – правовой базы техникума (календарный учебный график, учебный план, ФОС, КОС план работы техникума на 2023-2024 уч. год, документы строгой отчетности), 2	Контроль ведения журнала, учебного плана, контроль качества составления поурочных планов.
<b>Октябрь</b>			
1. Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию. 2. Совместная разработка планов-конспектов уроков 3. Взаимопосещение уроков с последующим анализом.	Занятие: «Балло-рейтинговая система», «Составление поурочных планов и технологических карт» «Подготовка участников к НПК»	1.Изучение документации о проведении уроков. 2.Практическое занятие: «Выполнение единых требований к проведению уроков». «Типы и формы уроков»	Контроль качества составления поурочных планов. Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.
<b>Ноябрь</b>			



1.Занятие: «Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий». 2. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.	Практикум: «Совместная разработка технологической карты»	1.Практикум: «Обучение составлению отчетности по окончанию полугодия» 2.Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.	Контроль качества составления поурочных планов, посещение уроков.
<b>Декабрь</b>			
1.Беседа: «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности» 2.Практикум «Формы и методы работы на уроке». 3.Уроки физкультуры. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.	1.Тренинг: «Учусь строить отношения. Анализ педагогических ситуаций».	1.Составление аналитических справок.	Проверка выполнения программы. Контроль ведения школьной документации.
<b>Январь</b>			
1. Инновационные технологии в обучении. Технологии деятельностного обучения в урочное и внеурочное время 2. Дефектологические занятия. 3. Оказание помощи в подготовке и проведении занятий в соответствии с требованиями ФГОС.	Анализ различных стилей педагогического общения	Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.	Контроль качества составления поурочных планов (технологических карт урока) ,
<b>Февраль</b>			
1. Практикум: Методы активизации познавательной деятельности учащихся. 2.Видеоуроки.	1. КОС, ФОС	1. Изучение документов по ФГОС.	Посещение уроков. Контроль ведения документации.
<b>Март</b>			
1. Организация индивидуальной работы с учащимися на уроках.	2. Дискуссия: «Работа со студентами по адаптивной программе».	1.Изучение нормативных документов техникума по ведению профессионального портфолио.	Посещение уроков. Контроль ведения портфолио
<b>Апрель</b>			
1. Составление и разработка технологических карт к урокам.	Занятие «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями».	Составление итоговых тестов для проверки.	Посещение уроков. Контроль ведения школьной

			документаци и.
<i>Май</i>			
1. Подведение итогов работы за год. 2. Выступление молодого специалиста на ШМО. Организация проверки ЗУН у учащихся. Составление предварительного плана учебно-методической работы на следующий год.	1. Оказание помощи отчета о работе.	1. Отчет о результатах наставнической работы.	Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы)
<i>Июнь</i>			
Проведение итогов работы выпускных групп, переходящего контингента	Оказание помощи отчета о работе.	Заполнение ЛАР	Планы на 2024-2025 уг