

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №5 пгт. Сибирцево
Черниговского муниципального округа

**Персонализированная программа наставничества
«Секреты управления образовательным процессом школы»**

Наставник:

Капустина Лариса
Вячеславовна, учитель
обществознания,

Заместитель директора по
УВР .

Наставляемый:

Ногина Анастасия Юрьевна, учитель
математики, заместитель директора
по ВР

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Система наставничества призвана оказать практическую помощь не только молодым учителям и учителям имеющим профессиональные дефициты, но и молодым управленцам в сфере образования.

Данная программа поможет опытному администратору, в лице заместителя директора по УВР увидеть и наметить новые перспективы в сфере деятельности практиканта; формировать у него мотивацию к самосовершенствованию; успешно пройти профессиональную адаптацию, передать управленческий опыт; отследить динамику роста педагога, осваивающего азы административной работы.

Цель:

Создание оптимальных условий для развития практических навыков, необходимых для управленческой деятельности в сфере образования, формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности заместителя директора по УВР.

Задачи:

- ✓ выявить затруднения работника в практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- ✓ создать условия для развития профессиональных навыков в условиях внедрения в образовательный процесс современного подхода к профориентации, основанного на Концепции кластерного подхода в сфере образования;
- ✓ способствовать формированию эффективного стиля управления школьными командами в соответствии с идеями проекта «Школа Минпросвещения Российской Федерации» и традициями МБОУСОШ №5;

Методы и формы организации работы.

«Ситуационное наставничество» – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

«Краткосрочное наставничество» – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Содержание деятельности.

Диагностика затруднений и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей. Ознакомление с традициями МБОУСОШ №5, основными направлениями и формами деятельности. Ознакомление с методиками создания управленческих проектов и

программного материала, способствующего развитию МБОУ СОШ №5.

Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Этапы реализации программы

1й этап – адаптационный. Наставник с помощью анкетирования (приложение 1) определяет круг профессиональных дефицитов наставляемого.

2й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений начинающего администратора, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности начинающего администратора, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Ожидаемые результаты.

Успешная адаптация начинающего административного работника школы; повышение профессиональной компетентности в вопросах организации образовательного процесса; обеспечение непрерывного повышения качества обучения.

Календарный план работы.

Содержание	Сроки	Форма работы наставника
<p>Определение круга профессиональных интересов, проблем в работе начинающего работника.</p> <p>Составление и согласование индивидуальных планов работы наставника и наставляемого.</p> <p>Знакомство с сайтом МБОУСОШ№5 и основными локальными актами, регламентирующими образовательную деятельность в школе.</p>	сентябрь	Консультации, собеседование. Инструктаж по созданию плана работы заместителя директора.
Особенности разработки программного управленческого материала.	сентябрь - октябрь	Консультации, собеседование.
Особенности работы с педагогическим коллективом (содержание, формы и методы работы).	ноябрь	Консультации, собеседование.
<p>Привлечение к проведению педагогических советов, семинаров, конференций и иных событий в МБОУСОШ №5.</p> <p>Особенности внутришкольного контроля образовательной деятельности.</p>	в течение учебного года	Консультации. Практикум.
Посещение учебных занятий педагогов, связанных с профорientационной работой (уроки, занятия внеурочной деятельности) с целью ознакомления и последующего анализа.	в течение учебного года	Наблюдение, анализ.
<p>Организация участия педагогических работников и учащихся в различных конкурсных мероприятия.</p> <p>Оформление необходимых документов.</p>	в течение учебного года	Консультации. Практикум.
<p>Подведение итогов работы за год.</p> <p>Планирование плана саморазвития на следующий учебный год.</p>	апрель	Собеседование, анализ.
Отчет наставника о работе за год.	май	Собеседование, анализ.

Анкета наставника.

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

10. Что особенно ценно для Вас в программе?

Анкета наставляемого.

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько полезными/интересными, будут встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вам важно ощущение комфорта при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая полезность мероприятий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидаете от программы?

12. Что особенно ценно для Вас в программе?
