

1. Целевой раздел

1.1 Пояснительная записка

Персонализированная программа наставничества муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 2 при исправительной колонии» с. Чугуевка Чугуевского района Приморского края (далее- Программа) разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12. 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа № 2 при исправительной колонии» с. Чугуевка Чугуевского района Приморского края (далее - МКОУ ВСОШ № 2 при ИК с. Чугуевка, школа, ОУ), и в целях реализации региональных проектов национального проекта «Образование», «Современная школа», «Учитель будущего». В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 г.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста педагога является одной из ключевых задач кадровой политики МКОУ ВСОШ № 2 при ИК с. Чугуевка. Наставляемому учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя.

Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, духовности, подготовки ее к активному участию в трудовой деятельности.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у педагога, испытывающего затруднения в работе, необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области предметной специализации.

Принципы наставничества:

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав наставляемого специалиста;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искренне желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

В школе разработана целевая модель наставничества, определены педагогические пары: наставник и наставляемый. Настоящая Программа предназначена для организации деятельности наставника с педагогами на уровне ОУ.

Цель наставничества: подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в ОУ.

Задачи:

- развитие у наставляемого учителя необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, профессионально значимых качеств личности учителя, а также имеющихся знаний в области предметной специализации;
- формирование навыков у педагога к анализу результатов своей профессиональной деятельности и стремления к повышению его педагогической квалификации и профессионального мастерства;
- оказание помощи педагогу в его профессиональном росте, повышении профессиональной компетентности.

1.2 Участники Программы

Наставник опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант- опытный педагог, который создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса профессиональной деятельности и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставляемого педагога.

Наставник-предметник- опытный педагог того же предметного направления, что наставляемый учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый:

- учитель, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией Школы;
- учитель, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и традициях Школы;
- учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Кандидат на роль наставника должен обладать тремя основными компетенциями:

- владение профессиональными и коммуникативными навыками;
- административными навыками – умение формулировать и ставить задачи, организовывать работу и контролировать её выполнение;

- умения анализировать результат проделанной работы и проводить корректировку планов.

Качественные характеристики педагога-наставника:

- опыт работы с людьми и в педагогической среде;
- знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе;
- профессионал, пользующийся доверием руководства Школы и коллег;
- умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства;
- способность нестандартно, творчески организовать процесс наставнической поддержки, готовность предоставить молодому учителю самостоятельность;
- способность к самоанализу, желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

Этапы взаимодействия наставника и наставляемого.

Прогностический: определение целей взаимодействия, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, выявление недостатков в умениях и навыках наставляемого учителя.

Практический: реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста;

Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации наставляемого учителя и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

1.3 Срок реализации Программы.

Программа рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план методического объединения учителей составляется на год, в котором назначаются наставники для педагогов, имеющих затруднения в профессиональной деятельности.

Начало реализации Программы на 2023г.

1.4 Принципы работы.

Основное взаимодействие между участниками: «наставник – наставляемый», классический вариант поддержки для приобретения специалистом, который испытывает трудности или нехватку необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы со специалистами, имеющими затруднения в профессиональной деятельности, являются:

Обязательность проведение систематической работы с наставляемым учителем вне зависимости от направления деятельности.

Индивидуальность выбор форм и видов работы со наставляемым, которые определяются требованиями должности в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении года.

Эффективность обязательная периодическая оценка результатов работы, развития специалиста и соответствия форм работы уровню компетентности.

1.5 Формы работы.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым:

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (взаимопосещения уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)
- Общение-коррекция.
- Общение-поддержка.
- Общение-снятие психологических барьеров.
- Общение на основе дружеского расположения.
- Консультация.

2. Содержание деятельности

1. Диагностика уровня профессиональных и коммуникативных знаний, умений и навыков молодого специалиста, определение степени готовности наставляемого учителя к выполнению своих функциональных обязанностей.

2. Посещение уроков наставляемого учителя с целью корректировки его профессиональных умений.

3. Оказание помощи в планировании и анализе педагогической деятельности (по четвертям).

4. Оказание помощи в организации учебно-воспитательной работы.

5. Оказание помощи в организации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, конкурсы, предметные недели, соревнования и др.).

6. Организация участия наставляемого учителя в работе педагогических сообществ.

7. Организация мониторинга эффективности деятельности наставляемого.

3. План профессионального роста в 2023г.

№	Мероприятия	Цель
1	2	3
1	Организация и проведение самооценки (самоанализа) профессионального уровня в соответствии с требованиями проф. стандарта. Консультации у руководителя ШМО, встречи с наставником	Изучить, освоить информационное сопровождение при реализации введения ФГОС.
2	Посещение семинаров, открытых занятий. Участие в методических днях и неделях. Совместная разработка технологической карты урока с наставником. Осмысление методологических аспектов проведения и результатов комплексного анализа результатов процедур оценки качества образования и ГИА. Организация и участие в	Повышение профессионального мастерства.

	различных мероприятиях. Участие в проведении проверки работ ВПР.	
3	Изучение методической литературы	Анализ научных статей. Составление копилки педагогических идей.
4	Повышение уровня квалификации через обучение на курсах, семинарах и вебинарах	Повышение профессионального мастерства
5	Участие в профессиональных конкурсах	Диссеминация педагогического опыта.
6	Повышение качества образования	Совершенствование условий для современного образования и воспитания учащихся с учетом их индивидуальных особенностей
7	Публикации	Диссеминация педагогического опыта.

4. План работы над повышением системы профессиональных компетенций

Компетенции	Содержание	Мероприятия	Сроки
Предметно-методическая	Знания в области преподаваемого предмета; ориентация в современных исследованиях по предмету; владение методиками преподавания предмета	Самостоятельное изучение теоретических вопросов по предмету. Участие в обучающем семинаре. Совместная разработка технологической карты урока с наставником; Целеполагание; Поиск и подготовка демонстрационного материала к уроку; Подготовка презентации,	В течение года

		<p>контрольно-измерительного, практического материала на урок; Выбор технологии ведения урока. Посещение уроков наставника. Взаимопосещение уроков. Участие в методических днях и неделях.</p>	
<p>Психолого-педагогическая</p>	<p>Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательного процесса учащихся, умение использовать эти знания в конструировании реального образовательного процесса</p>	<p>Занятие с элементами тренинга с психологом. Решение ситуационных задач с наставником. Практикумы</p>	<p>В течение года</p>
<p>Коммуникативная</p>	<p>Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие с учащимися, коллегами.</p>	<p>Использование приёмов эмоциональной саморегуляции. Педагогические мастерские. Фестивали, конкурсы.</p>	<p>В течение года</p>
<p>Акмеологическая</p>	<p>Способность к постоянному профессиональному совершенствованию. Умение выбрать необходимые формы деятельности для профессионального роста.</p>	<p>Педагогическая мастерская. Тренинг планирование педагогического роста. Деловая игра</p>	<p>В течение года</p>

5. Планируемые мероприятия

№	Мероприятия	Этап, сроки.	Форма
1	2	3	4
1	Выстраивание отношений взаимопонимания и доверия с коллегами, определение круга обязанностей, выявление недостатков в умениях и навыках педагогических работников.	Прогностический этап. Январь 2023г.	Общение-снятие психологических барьеров.
2	Ознакомление с нормативно – правовой базой школы (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка ОУ; особенности работы в режимном учреждении. Рекомендации по выполнению единых требований к организации учебно-воспитательного процесса. Ознакомление со школьными традициями.	Практический этап. Январь-февраль 2023г.	Консультация.
3	Консультация по обзору педагогических сайтов по педагогической литературе для повышения квалификации и профессионального мастерства. Психологические рекомендации по включению в культурную жизнь ОУ, формированию уверенности в собственных силах и развитию творческого потенциала.	Март 2023г.	Общение-снятие психологических барьеров.
4	Выявление основных профессиональных трудностей, испытываемых подопечным. Тестирование «Профессиональные дефициты педагога». Разъяснение целей и задач профессионального взаимодействия, необходимости установления доверительных отношений с учащимися и членами коллектива. Структура урока. Проверка конспектов уроков наставляемого учителя. Коррекция структуры урока, рекомендации по методике преподавания в соответствии с ФГОС.	В течение года	Общение-коррекция.
5	Оценка уровня усвоения программы обучающимися.	Май, Сентябрь, Декабрь 2023г.	Общение-поддержка.

	Изучение видов мониторинга обученности, форм его проведения, подбор диагностического материала. Разбор сложных ситуаций на уроках, поиск способов разрешения в случаях, когда учитель не может справиться самостоятельно.		
6	Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. Изучение темы «Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности» для коррекции педагогической деятельности.	В течение года	Консультация
7	Разъяснение необходимости самообразования педагогических работников и оказание помощи в определении темы и ведении работы по самообразованию.	Февраль 2023г	Общение-поддержка.
8	Беседа о современных образовательных технологиях, активных формах и методах обучения. Рекомендации по выбору технологий для работы с учащимися. Рекомендации к ведению портфолио учителя (участие в конкурсных мероприятиях, фестивалях, способы проявить таланты и возможности учащихся и педагога).	Март- апрель 2023г.	Консультация.
9	Анализ соответствия проводимых уроков календарно – тематическому планированию. Анализ реализации плана воспитательной работы классного руководителя (при наличие классного руководства). Планирование на ШМО, выбор темы выступления (на следующий учебный год).	Май, июнь 2023	Общение-поддержка.
10	Обсуждение результатов взаимодействия педагога-наставника с наставляемым педагогом в ходе реализации Программы. Мониторинг результатов работы по Программе (анкетирование).	Аналитический этап. Май, Сентябрь 2023г.	Общение на основе дружеского расположения.

<p>Организация работы по составлению и коррекции рабочей программы по предмету (при необходимости), планированию воспитательной работы с учащимися на следующий учебный год.</p>		
--	--	--

6. Результат реализации Программы.

Ожидаемые результаты реализации Программы:

- повышение квалификации наставляемого специалиста, привлечение его к культурной жизни образовательной организации;
- рост уверенности педагога в себе и развитие личных, творческих и педагогических компетенций;
- повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;
- развитие лично-ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;
- формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение коллег, испытывающих те или иные затруднения в профессиональной деятельности;
- формирование благоприятной психолого-педагогической атмосферы в коллективе.

Условия завершения персонализированной программы наставничества

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и срока действия персонализированной программы наставничества; — по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

Наставник и наставляемый в силу определенных объективных обстоятельств могут быть инициаторами завершения персонализированной программы наставничества, но направляют усилия на сохранение доброжелательных отношений. Эти обстоятельства выдвигают на первые роли фигуру школьного психолога (на внутреннем контуре) и различные психологические службы на внешнем контуре образовательной организации. Вместе с тем наставник и наставляемые могут обращаться к куратору с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможна корректировка персонализированной программы наставничества.

программы наставничества. Для оценки этой характеристики необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества критериев оценки деятельности педагога. Как правило, эти критерии совпадают с постоянными критериями оценки деятельности педагогов

Выбор конкретного способа оценивания изменений в поведении зависит от специальности и специфики выполняемых педагогом функций. Может быть использовано наблюдение со стороны куратора реализации персонализированных программ наставничества, непосредственного руководителя и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться анкеты, опросники, непосредственное невключенное наблюдение.

4) Оценка результатов для образовательной организации. Данная оценка является наиболее сложной, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества. Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации. Возможность подстраивать модель Кирпатрика под новые условия работы, самостоятельно выбирать уровни оценки и простота в применении делают модель удобной для использования в любых образовательных организациях.

Оценка эффективности программы

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого. Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества рекомендуется использовать частично или полностью модель Дональда Кирпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества. В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- изменения в знаниях и их оценки;
- изменение поведения и способа действий в проблемных ситуациях;
- общая оценка результатов для образовательной организации:

1) Оценка эмоциональной удовлетворенности от обучения в рамках наставничества, или реакция. В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворенность педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника. Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является анкетирование. Анкетирование позволяет выявить основные характеристики процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях. В результате оценки реакции наставляемого на процесс наставничества образовательная организация получает ответы на такие важные вопросы, как:
- качество наставничества;
- причины удовлетворенности/неудовлетворенности наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;
- пути совершенствования системы (целевой модели) наставничества и деятельности каждого наставника.

2) Оценка знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества. Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества. Оптимальный вариант организации получения данной оценки – тестирование, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Проводить оценку полученных знаний целесообразно самому наставнику и куратору реализации персонализированных программ наставничества, чтобы понимание логики процесса обучения и конечных результатов было объективным и всесторонним.

3) Оценка изменения поведения. Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого после прохождения персонализированной