

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Кезская средняя общеобразовательная школа №1»
Кезского района Удмуртской Республики

Рассмотрено и принято
на заседании педагогического совета
Протокол №3
от 18.09.2024

Утверждаю:
Директор школы
_____ С. Н. Жигалова
Приказ № 134 от 09.10.2024

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
по форме «Педагог-педагог»
на 2024-2025 учебный год

Разработчики: Белослудцева И.Н., педагог - психолог
Жигалова Е.П., классный руководитель

Пояснительная записка

Персонализированная программа наставничества (далее Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Указом Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р Министерству образования и науки Удмуртской Республики»;
- Паспортом национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 года № 16);
- Паспортом регионального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. Координационным комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе УР, протокол от 11 декабря 2018 года № 8);
- Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися;
- Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;
- Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике»;
- Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;
- Программой наставничества в МБОУ «Кезская СОШ №1».

Программа наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Цель - создание условий для разносторонней поддержки классного руководителя, для приобретения им необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные воспитательные задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Прививать классному руководителю интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
2. Ускорить процесс профессионального становления педагога.
3. Развивать способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности классного руководителя.
4. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

В Программе используются следующие понятия и термины:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные и личностные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательного учреждения, который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательном учреждении.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный достижение цели.

Этапы реализации Программы

1. **Адаптационный.** Педагог-наставник знакомится с наставляемым педагогом, определяет для себя уровень его подготовки, уровень развития профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества.
2. **Основной.** В совместной деятельности реализуется Программа, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает наставляемому составить собственную программу профессионального роста.
3. **Контрольно-оценочный.** Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего классного руководителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

Срок реализации Программы

Программа реализуется в течение 2024-2025 учебного года.

Содержание деятельности

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат (очный/ дистанционный)	Ожидаемый результат
1.Разработка плана воспитательной работы класса, знакомство с документацией классного руководителя	Совместное изучение содержания плана воспитательной работы класса. Подготовка наставляемого к составлению плана воспитательной работы. Обучение начинающего классного руководителя ведению документации	Сентябрь	Очный	Самостоятельное составление плана воспитательной работы классного руководителя 7 класса, умение вести документацию классного руководителя
2.Формирование у классного руководителя навыков организаторской работы с классным коллективом	Тематические встречи по теме: «Организация воспитательного процесса». Помощь по вовлечению обучающихся в кружковую и внеурочную деятельность. Оказание методической помощи в проведении диагностики уровня воспитанности	Сентябрь	Очный	Составление социального паспорта класса. Диагностика уровня воспитанности учащихся
3.Развитие навыков работы классного руководителя с родителями обучающихся	Помощь в составление плана работы с родителями, методическое сопровождение наставником при проведении собраний и индивидуальных бесед	Сентябрь - май	Очный	Составление плана работы с родителями. Определение тематики родительских собраний.
4. Развитие у классного руководителя навыков методической разработки классных часов и внеурочных занятий с классным коллективом.	Тематические встречи, помощь в выборе форм и методов проведения мероприятий, совместная разработка внеурочных мероприятий	Октябрь, в течение года	Очный	Разработанный сценарий классного часа. Проведение классного праздника
5. Выявление	Собеседование по итогам первого	Октябрь	Очный	Корректировка

направлений педагогической работы, вызывающих у классного руководителя наибольшие затруднения	триместра. Определение темы самообразования классного руководителя.			самостоятельной методической деятельности классного руководителя по направлению выбранной темы самообразования
6. Рассмотрение основных принципов личностно-ориентированного обучения. Формирование практических умений строить грамотные взаимоотношения с детьми на уроках и во внеурочное время	Мастер – класс «Делай, как я!» Наблюдение за коммуникативным поведением учителя Взаимопосещение внеклассных мероприятий Выработка рекомендаций	Ноябрь	Очный	Начинающим классным руководителем вырабатывается система работы с классным коллективом
7. Развитие умений анализировать социальную ситуацию развития как каждого ребенка в отдельности, так и классного коллектива в целом; Формирование умений организации школьного коллектива; Овладение методами диагностирования конфликтных ситуаций и методами выхода из них	Тренинг: «Учусь строить отношения. Анализ педагогических ситуаций. Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций. Контроль качества составления внеурочных занятий, внеклассных мероприятий.	Декабрь	Очный	Взаимопосещение воспитательных мероприятий Посещение мероприятий классного руководителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.
8. Проанализировать деятельность классного руководителя за первое полугодие учебного года, дать рекомендации по интересующим вопросам обучения и воспитания школьников на уроках и во внеурочное время.	Собеседование по итогам второго триместра, анализ деятельности	Февраль	Очный	Совершенствование методов и приемов работы классного руководителя
9. Наблюдение за методикой преподавания, построением классных	Взаимопосещение уроков, проведение творческой мастерской наставником с	Январь – февраль	Очный	Выработка рекомендаций

<p>часов и внеурочной деятельности начинающим классным руководителем;</p> <p>Наблюдение за подготовкой к классным часам и внеурочным занятиям, методическими приемами, используемыми в ходе построения работы детей на занятиях классного руководителя.</p>	классом наставляемого			
10. Развитие умения планировать внеклассную работу с использованием современных образовательных технологий	Беседа-практикум с применением новых технологий. Просветительское занятие	Сентябрь - май	Очный	Курсы повышения квалификации
11. Формирование и развитие навыков работы с детьми и родителями, оказавшимися в социально – опасном положении	Тематические беседы, кейс - задания.	Сентябрь - май	Очный	Методическая помощь при возникающих затруднениях. Выработка рекомендаций для организации работы с семьями, находящимися в СОП
12. Анализ методической деятельности пары за период учебного года, диагностика изменений в уровне профессионализма классного руководителя	Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год. Подведение итогов работы за год.	Май	Очный	Анализ воспитательной работы за прошедший учебный год. Отчет о результатах наставнической работы.

Ожидаемый результат реализации Программы

1. Высокий уровень включенности начинающего классного руководителя в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалиста.

4. Развитие умения организовывать продуктивную работу с разными категориями детей и родителей;
5. Рост числа собственных профессиональных работ и публикаций (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Мониторинга реализации Программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из *двух основных этапов*:

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Цели мониторинга:

1. Оценка качества реализуемой Программы наставничества.
2. Оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательного учреждения и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода Программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов:

По результатам первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкет. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к двум формам наставничества.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- динамику результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Для оценки эффективности Программы наставничества проводится анализ соответствия результатов реализации Программы показателям.

Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в учреждении	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в учреждении			

	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в учреждении	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

По результатам мониторинга можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учреждения;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.