

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«АФАНАСОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
КОРОЧАНСКОГО РАЙОНА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ»

«Рассмотрено»

Руководитель методического совета
Протокол № 2
от « 15 » сентября 2022г.

Директор МБОУ «Афанасовская СОШ»
Артебякин С.А.
Приказ № 258 от «15» сентября 2022 г.

«Утверждаю»



**Персонализированная программа
наставничества**

Оглавление	
Основные идеи и положения Программы	3
Цели и задачи Программы наставничества «Учитель - Учитель».....	3
Ожидаемые результаты Программы	4
Оцениваемые результаты Программы.....	4
Показатели эффективности внедрения Программы наставничества	4
Сроки и этапы реализации Программы	5
Участники Программы.....	5
Механизм реализации Программы	5
Механизм наставнического взаимодействия	6
Мониторинг программы наставничества	7
План реализации Программы	9

Основные идеи и положения Программы

Программа наставничества «Учитель-Учитель»- это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов, обоснован реализацией национального проекта «Образование» и направлен на достижение результатов федерального проекта «Современная школа», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы».

Предмет наставничества:

1. Личностные качества - лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство таймменеджмента.

2. Методическая грамотность - ведение учебно-методической документации, проектирование урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.

3. Социальная адаптация - психологические особенности обучающихся, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.

Реализация Программы опирается на следующую нормативно-правовую базу:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. №2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Цели и задачи Программы наставничества «Учитель - Учитель»

Цели Программы - разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношения наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Указанная цель предполагает решение ряда **задач**:

1) Содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности

2) Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

3) Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.

4) Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

5) Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания.

Ожидаемые результаты Программы

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации,
 - Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
 - Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
- Учителя-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.

Оцениваемые результаты Программы

- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния:
 - Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
 - Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
 - Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Показатели эффективности внедрения Программы наставничества

1. В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

3. Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентации участников в сторону социально-значимых;
- Нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;

- Повышение уровня самооценки наставляемого;
- Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

Сроки и этапы реализации Персонализированной программы

I этап: Запуск программы, сентябрь 2022 года.

II этап: Практическая реализация программы- октябрь 2022 года - август 2025 года.

III этап: Завершение программы - август 2025 года.

Участники Персонализированной программы

Наставник. Косякова И.Р.

Наставляемый: Довганюк А.А - молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Механизм реализации Программы

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно для максимальной эффективности

Механизм наставнического взаимодействия

Модель взаимодействия: взаимодействие «новичок - мастер», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основные задачи, которые предстоит решать наставнику:

Установление позитивных личных отношений с наставляемым. Качество наставнических отношений зависит от степени уважения и доверия между наставляемым и наставником. Отношения с поддерживающим человеком являются наиболее важным фактором личностного роста наставляемого. У него формируется чувство собственного достоинства, если он видит, что заботливый взрослый (помимо родителей) готов вкладывать в него время, свои знания и умения, тратить на него свою энергию. Чтобы обеспечить развитие положительных личных отношений, во время обучения наставники должны получить необходимые психолого-педагогические знания, начать формировать организационные и коммуникативные навыки, учиться ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых, усвоить методы работы с семьей и др. Эффективный способ для этого - ролевая игра, которая рекомендуется как наиболее предпочтительная форма обучения.

Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков. Это может быть формирование жизненных целей, принятие решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование. С помощью этих навыков наставляемый может получить экономическую независимость, права и возможности.

Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами. Обучение должно помочь наставникам лучше понять мультикультурные проблемы, вопросы, волнующие детей и молодых людей.

Помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков. Обучение предполагает передачу профессиональных навыков наставника и должно содержать представление методов их оптимальной трансляции: как теоретических, так и практических.

Формы контактов наставника и наставляемого (-ых)

№	Форма	Описание
1	Прямое	Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке
2	Опосредованное	Осуществление только формального контакта путем советов, рекомендаций. Личные контакты и непосредственное влияние сводятся к минимуму
3	Индивидуальное	Закрепление за наставником одного наставляемого
4	Групповое	Наставничество распространяется на группу наставляемых
5	Открытое	Двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого (стажера)
6	Скрытое	Наставник незаметно воздействует на наставляемого
7	Коллективно-индивидуальное	Наставничество над наставляемым осуществляет группа, коллектив

Организация хода наставнического взаимодействия

Главная задача данного этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре/группе включает:

- Встречу-знакомство;
- Пробную рабочую встречу;
- Встречу-планирование;

- Комплекс последовательных встреч;
- Итоговую встречу.

Мониторинг программы наставничества

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

- 1) качество реализации программы наставничества;
- 2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

Мониторинг процесса реализации программы наставничества

Первый этап мониторинга (*Приложение 1*) направлен на изучение (оценка) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели и задачи. Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на 2 ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и сотрудничающих с ним организаций/индивидов.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: сбор обратной связи от участников и кураторов (методы анкетирования, тестирования, опрос); обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опросника будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества (*Приложение 2*). Аббревиатура SWOT означает:

- S - Strengths (сильные стороны)
- W - Weaknesses (слабые стороны)
- O - Opportunities (возможности)
- T - Threats (угрозы)

SWOT-анализ — это удобная, универсальная методика, которая позволяет понять, как спланировать процесс развития программы. Он предоставляет информацию в виде таблицы, которая отражает 4 выделенных параметра: сильные и слабые стороны проекта, его возможности и угрозы реализации программы.

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сильные и слабые стороны - это внутренние факторы, возможности и угрозы - внешние. Внутренние факторы касаются непосредственно проекта, внешние - среды,

которая его окружает. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. На данном этапе выбран метод анкетирования т.к. он, с одной стороны, позволяет собрать данные в унифицированном виде, с другой - отражает субъективную оценку и пожелания каждого участника. Обусловлено это характером и формой вопросов. SWOT-анализ рекомендуется проводить и анализировать куратору программы.

Ожидаемые результаты. 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. **Среди оцениваемых результатов:**

- Сильные и слабые стороны программы наставничества;
- Возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- Процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- Процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем предприятий;
- Процент учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- Количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Мониторинг влияния программ на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет 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, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива (*Приложение 3*). Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник-наставляемый.

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

Цели и задачи

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник-наставляемый.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: взаимную заинтересованность сторон; научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника; определение условий эффективного наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами. Сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Ожидаемые результаты. Результатом мониторинга является оценка и динамика:

- Развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;

- Уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- Степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
- Качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый.

Среди оцениваемых результатов

- Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;
- Успеваемость обучающихся по основным предметам;
- Уровень сформированности гибких навыков;
- Уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- Удовлетворенность профессией (для педагогов);
- Психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов)

План реализации программы

№ п/п	Мероприятие	Сроки / место Результат проведения	Результат	Ответственн ые
1.	Административное совещание по организации наставничества в МБОУ «Афанасовская СОШ».	сентябрь 2022г.	- Назначение наставника приказом директора.	Администрац ия школ
2.	Заседание методического совета «О ведении наставничества в МБОУ «Афанасовская СШ»	сентябрь 2022г.		
3.	Создание страницы «Наставничество» на сайте школы с размещением локальных актов, программ, графиков	октябрь 2022г.	Информационно-методическое сопровождение реализации программы наставничества	
4.	Разработка методических и диагностических материалов	Март- сентябрь 2023г.	Комплекс материалов для формирования базы наставников и наставляемых, обучения наставников, проведения промежуточного и итогового контроля	Заместитель директора по УВР
Формирование базы наставляемых и наставников				
5.	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых	<i>Ежегодно</i>	Дополнительная информация по результатам профессиональной деятельности педагогов	
6	Анализ полученных от наставляемых и третьих	Август <i>Ежегодно</i>	Оценка участников-наставляемых	

	лиц данных.		по заданным параметрам, формирование базы наставляемых	
Формирование наставнических пар / групп				
7.	Организация встречи наставников и наставляемых.	Сентябрь <i>Ежегодно</i>	Изучение предпочтений наставников и наставляемых	педагог-психолог
8.	Обеспечение психологического сопровождения наставляемым	Постоянно		Педагог-психолог
Организация и осуществление работы наставнических пар / групп				
9.	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	октябрь <i>Ежегодно</i>	Уточнение предмета наставничества в соответствии с запросами наставляемых	
10.	Проведение встречи-планирования	октябрь	Разработка плана	
11.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Ноябрь-апрель <i>Ежегодно</i>	Реализация плана наставничества	педагог-психолог
12.	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Ноябрь -апрель. <i>Ежегодно</i>	Фиксация промежуточных результатов наставнического взаимодействия	Руководители методических объединений
Завершение наставничества				
13.	Проведение итоговых диагностических мероприятий	Май. <i>Ежегодно</i>	Оценка участников по заданным параметрам	педагог-психолог
14.	Подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы, влияния программ на всех участников	Май. <i>Ежегодно</i>	Анализ результатов реализации программы наставничества	заместители директора
15.	Заседание методического совета «Результативность реализации программы наставничества»	Май <i>Ежегодно</i>	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы	заместитель директора по УВР, руководители методических объединений
16.	Публикация результатов программы наставничества, кейсов на сайте образовательной организации	Май-август <i>Ежегодно</i>	Популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участников, партнеров	заместитель директора по УВР. руководители методических объединений
17.	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу	июнь <i>Ежегодно</i>	Формирование долгосрочной базы наставников, в т.ч. - из	Куратор

	наставников и базу наставляемых		успешно завершивших программу наставляемых	
18	Анализ достигнутых результатов по итогам реализации программы	Август 2025г.	Определение перспектив дальнейшего развития наставничества, обновление программы	заместитель, директора по УВР

План работы Довганюка А.А.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую /развивающую беседу				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом мероприятий раздела 2.		Разработаны меры профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области математики, изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, бухгалтерия, за вход и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страницу ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		

2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила при выполнении		
2.7.	Изучить методику построения результативного учебного процесса				
2.8	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1.	Изучить психологические особенности учащихся		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 5-11 классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы планирования деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание		
3.3	Познакомиться с успешным опытом планирования и организации внеклассной работы		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН -		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены - и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		
3.5	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по ... и пр.)		Изучено содержание Положений		

3.6	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Документы изучены		
3.7	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.8	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (
3.9	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и регулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.10	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр		
3.11	Подготовить публикацию .../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		

Подпись наставника _____
«__» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
«__» _____ 20__ г.