

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Московской области
«Шатурский энергетический техникум»
(ГБПОУ МО «ШЭТ»)

РАССМОТРЕНО:
Цикловой комиссией преподавателей
специальности Релейная защита и
автоматизация электроэнергетических систем
Протокол № 10
от « 30 » июня 2023 г.

ОДОБРЕНО:
Методическим советом
Протокол № 8
от « 29 » августа 2023 г.

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
«ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»

Срок реализации: 2023-2024 учебный год

Педагог-наставник: Киселева Н.Н.
Наставляемый педагог: Хаджиу В.В.

г.о. Шатура
2023 г.

Содержание программы

1. Пояснительная записка		
1.1. Актуальность разработки программы наставничества		
1.2. Цель и задачи наставничества		
2. Реализация программы		
2.1.Срок реализации		
2.2.Основные участники программы и их функции		
2.3. Оцениваемые результаты		
2.4. Ожидаемые результаты		
2.5.Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми преподавателями		
3. План профессионального роста		
4. План работы над повышением системы профессиональных компетенций		
5. Индивидуальный план развития		
6. Условия завершения персонализированной программы наставничества		
7. Оценка эффективности программы		

1. Пояснительная записка

Настоящая персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательной организации ГБПОУ МО «ШЭТ» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления персонализированного наставничества (далее – Программа). Программа разработана в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества с учетом Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников ГБПОУ МО «ШЭТ» (утв. приказом от 23.10.2020 г. №331а).

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

Современным образовательным учреждениям 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. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики.

Начинающему педагогу необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога, классного руководителя. 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 педагогической деятельности.

Программа наставничества «Педагог-педагог» отражает комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью внедрения модели наставничества является 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 педагогических работников и молодых специалистов.

1.2. Цель и задачи наставничества

Целью наставничества в образовательном учреждении является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в техникуме кадрового ядра.

Целью формы наставничества «педагог - педагог» является введение в профессию педагога, не обладающего опытом работы в техникуме, успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основная задача взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога;

- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Основными задачами наставничества в техникуме являются:

- помочь адаптироваться в профессии;
- обеспечить информацией для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- реализовать планирование методической работы педагогом;
- способствовать повышению профессионального уровня педагога с учетом индивидуальных потребностей, затруднений, достижений;
- приобщать к деловой культуре образовательной организации;
- привить молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;
- ускорить процесс профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

2. Реализация персонализированной программы наставничества

2.1. Срок реализации программы: 1 год.

2.2. Основные участники программы и их функции

Наставник

Киселева Надежда Николаевна, преподаватель специальных дисциплин, высшая квалификационная категория.

Наставляемый

Хаджиу Валерия Вадимовна, преподаватель общеобразовательных дисциплин, не имеющий опыта работы в профессиональной деятельности, испытывающий трудности с организацией учебного процесса при адаптации в новой для себя образовательной организации, а также испытывающий профессиональные дефициты в урочной и внеурочной деятельности, в применении технологий личностно-развивающего обучения.

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 Наставляемым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества Наставляемого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение Наставляемым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с Наставляемым педагогом план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать Наставляемому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- оказывать Наставляемому 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 Наставляемого педагога, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью Наставляемого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации Наставляемого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации Наставляемого педагога с предложениями по его дальнейшей работе.

Требования к наставляемому 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

2.3. Оцениваемые результаты

- 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;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации).

2.4. Ожидаемые результаты для всех участников программы

1. Существенное улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
4. Адаптация преподавателя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников техникума, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости обучающихся.

8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

9. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

10. Формирования активной гражданской позиции.

11. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.

12. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

13. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.

14. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

2.5. Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми преподавателями:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
 - активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, творческие мастерские, и др.).
- Необходимые ресурсы для реализации практики (кадровые, материально-технические, наставник – наставляемый).

Материально-технические: современное оборудование для проведения уроков с использованием ИКТ.

Методические: наработанные формы трансляции педагогического опыта.

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- взаимопонимание;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей.

Виды наставничества:

- виртуальное (дистанционное) наставничество;
- реверсивное наставничество;
- традиционная форма наставничества («один-на-один»).

3. ПЛАН ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

Направления работы	Сроки достижения	Мероприятия	Цель
Введение в педагогическую деятельность	2023-2024	Ознакомление с содержанием ФГОС (консультации, семинар- практикум, педсовет, МО, вебинары); организация и проведение самооценки (самоанализа) профессионального уровня в соответствии с требованиями проф. стандарта. Встречи с наставником.	Изучить, освоить информационное сопровождение при реализации ФГОС.
Совершенствование методологического мастерства	Ежемесячно	Посещение семинаров, открытых занятий. Участие в методических днях и неделях по специальности. 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 различных мероприятиях.	Повышение профессионального мастерства.
Изучение методической литературы	Ежемесячно	Каталог педагогических идей. Полезные ссылки. Диссеминация педагогического опыта.	Анализ научных статей. Составление копилки педагогических идей.
Повышение уровня квалификации через обучение на курсах, семинарах и вебинарах	Ежемесячно	Участие в курсах повышения квалификации.	Повышение профессионального мастерства.
Участие в профессиональных конкурсах	В течение года	Конкурсы профессионального мастерства, проводимых в рамках Недели по специальности. Мероприятиях и конкурсах, входящих в план работы Министерства образования Московской области.	Диссеминация педагогического опыта.
Повышение качества образования	2023-2024	Контроль за процессом формирования предметных и метапредметных результатов обучающихся. Своевременно учитывать недочеты в работе и устранять пробелы в знаниях обучающихся. Формирование учебного портфолио. Более тесно контактировать с родителями (законными представителями).	Совершенствование условий для современного образования и воспитания обучающихся с учетом их индивидуальных особенностей
Публикации	2023-2024	Публикация методических разработок на сайте техникума.	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 обучающих семинарах. Совместная разработка технологической карты урока с наставником: целеполагание; поиск и подготовка демонстрационного материала к уроку. Подготовка презентации, контрольно-измерительного, практического материала на урок. Выбор технологии ведения урока. Посещение уроков наставника. Взаимопосещение уроков.	В течение года
Психолого- педагогическая	Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательного процесса обучающихся, умение использовать эти знания в конструировании реального образовательного процесса	Занятия с элементами тренинга с психологом. Решение ситуационных задач с наставником. Практикумы.	В течение года
Коммуникативная	Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие с обучающимися, родителями, коллегами.	Решение ситуационных задач с психологом. Использование приёмов эмоциональной саморегуляции. Педагогические мастерские. Фестивали, конкурсы	В течение года
Акмеологическая	Способность к постоянному профессиональному совершенствованию. Умение выбирать необходимые формы деятельности для профессионального роста.	Педагогическая мастерская. Тренинг планирование педагогического роста. Деловая игра	В течение года

5. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ

№	Содержание	Сроки
1	Разработка и утверждение плана работы молодого педагога на учебный год. Организационные вопросы. Ознакомление с учебно-планирующей документацией. Изучение рабочих программ, методических пособий, УМК. Входное анкетирование молодых специалистов с целью выявления педагогических запросов и методических затруднений	Август 2023г.
2	Теоретическое занятие. Понятие ФГОС СПО, ПС, ОПОП, ФОС. Разработка рабочих программ. Изучение инструкции по заполнению электронных журналов.	Сентябрь 2023г.
3	Поурочное планирование: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока. Различные классификации типологии уроков. Обзорный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.	Октябрь 2023г
4	Современные педагогические технологии. Использование инновационных технологий в учебном процессе. Посещение уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.	В течение года
5	Изучение опыта творчески работающих педагогов техникума, посещение уроков. Изучение методических разработок «Требование к анализу урока»	В течение года
6	Использование учебно-дидактических материалов в учебном процессе. Создание банка педагогических новинок, дидактического материала. Мониторинг учебной деятельности.	В течение года
7	Подведение итогов работы за год. Составление молодым специалистом отчета о деятельности, определение задач на новый учебный год. Отчет наставника о проделанной работе, анализ работы молодого специалиста.	Июнь 2024г.
8	Участие в проведении внутри образовательных мероприятий. Проведение открытого урока/внеклассного мероприятия	По плану методической работы
9	Посещение уроков	В течение года
10	Проектирование и организация учебных занятий в системе СПО. Содержание и методические аспекты преподавания учебной дисциплины. Профессиональная этика в педагогической деятельности. Инновационные и активные методы обучения и воспитания. Создание фондов оценочных средств в соответствии с ФГОС СПО. Современные технологии обеспечения качества профессионального образования в соответствии с требованиями ФГОС нового поколения.	В течение года

	Использование ЭОР и ЦОР в образовательном процессе. /обучающие занятия и мастер-классы/	
11	Обучение и прохождение тренингов на Цифровых платформах, например Единый урок, Сферум, ЮРАЙТ и др.	В течение года
12	Организация работы молодых специалистов в рамках реализации региональных, муниципальных и местных проектов	В течение года
13	Сотрудничество с педагогическими сообществами, создание собственной, педагогической Интернет-страницы.	В течение года
14	Контроль за деятельностью молодых педагогов. Проверка учебно-планирующей документации	В течение года

6. Условия завершения персонализированной программы наставничества

Завершение персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит в случае:

- завершения плана мероприятий и персонализированной программы наставничества; срока действия
- 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.

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.

7. Оценка эффективности программы

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;

➤ 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.

➤ **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.

➤ **Оценка изменения поведения**

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

Наставник _____ Киселева Н.Н.

Молодой специалист _____ Хаджиу В.В.