****

**Пояснительная записка**

Настоящая персонализированная программа наставничества группы педагогических работников в образовательной организации Гляденская ООШ филиал МБОУ Холмогорской СОШ 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 наставничества педагогических Гляденская ООШ филиал МБОУ Холмогорской СОШ.

**Описание проблемы (актуальность)**

Современной школе 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 специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики. Учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его педагогической деятельности. Программа наставничества «Педагог- группа педагогов» отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемых в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Целью внедрения системы 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.

**Цель и задачи наставничества**

**Целью** формы наставничества «педагог - группа педагогов» является устранение профессиональных дефицитов педагога, 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 наставляемыми:

− способствовать выявлению своих профессиональных дефицитов в соответствии с Профстандартом педагога

− обеспечить информацией для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;

- способствовать самостоятельному созданию индивидуальных маршрутов для устранения профессиональных дефицитов;

− реализовать планирование методической работы педагогов для реализации индивидуальных образовательных маршрутов

**Реализация персонализированной программы наставничества**

**Срок реализации Программы** 1 год.

**Участники Программы:** педагоги испытывающие профессиональные дефициты.

Результатом организации работы наставников является повышение профессионального мастерства, мотивации педагогов, положительная динамика личностного развития. Высокий уровень включенности специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получает необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

**Оцениваемые результаты**

− высокий уровень включенности коллег 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;

**Режим работы**: очный, онлайн.

**Область применения в рамках образовательной программы**

**Содержание деятельности:**

1. Диагностика профессиональных дефицитов педагогов и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей.

2. Планирование и анализ индивидуальных образовательных маршрутов по устранению профессиональных дефицитов.

3. Реализация индивидуальных планов по устранению профессиональных дефицитов.

4. Посещение уроков педагогов и организация взаимопосещения.

5. Организация мониторинга эффективности реализации программы.

**Ожидаемые результаты для всех участников программы**

1. Измеримое 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. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

4. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.

5. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.

6. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

7. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории для самосовершенствия в профессии.

8. Формирование активной гражданской позиции школьного сообщества.

**Формы и методы работы педагога-наставника с группой педагогов:**

− консультирование (индивидуальное, групповое);

− активные методы (практические занятия, взаимопосещение уроков, собеседование, творческие мастерские, и др.).

**Необходимые ресурсы для реализации практики** (кадровые, материально-технические, педагог учитель – группа наставляемых).

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

**Методические:** наработанные формы трансляции педагогического опыта.

**Условия для внедрения практики**

Тесное сотрудничество с наставником и коллективом учителей школы.

**Уникальность практики**

Эта практика легко встраивается в режим работы школы, проста в исполнении, максимально охватывает потребности повышения своего уровня профессионального мастерства.

**Принципы наставничества**

− добровольность;

− гуманность;

− соблюдение прав педагогов;

− 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» и «один и группа»).

**Режим работы:** смешанный

**План устранения профессиональных дефицитов**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Направление работы** | **Сроки достижения** | **Мероприятия** | **Цель** |
| Выявление педагогических дефицитов | 2022-2023 | Ознакомление с требованиями Профстандарта педагога, с содержанием ФГОС, ФООП НОО и ФООП ООО (консультации, семинар-практикум, педсовет, МО).  Организация и проведение самооценки (самоанализа) профессионального уровня в соответствии с требованиями проф стандарта.  Консультации у руководителей ШМО, встречи с наставником. | Изучить, освоить информационное сопровождение при выявление педагогических дефицитов. |
| Совершенствование методологического мастерства | Ежемесячно | Посещение семинаров, открытых занятий. Участие в методических днях и неделях.  Совместная разработка технологической карты урока с наставником. | Повышение профессионального мастерства. |
| Изучение методической литературы | Ежемесячно | Каталог педагогических идей. Полезные ссылки. | Составление копилки педагогических идей. |
| Повышение уровня квалификации через обучение на курсах, семинарах и  Вебинарах. Выступление на ШМО, ОМО. | Ежемесячно | Участие в курсах повышения квалификации. Мастер-классы, открытые уроки. | Повышение профессионального мастерства. |
| Участие в  профессиональных конкурсах | В течение года | Районный конкурс педагогического мастерства по плану | Диссеминация педагогического опыта. |
| Повышение качества образования | 2022-2023 | Контроль за процессом формирования предметных и метапредметных результатов учащихся.  Своевременно учитывать недочеты в работе и устранять пробелы в знаниях учащихся. | Совершенствование условий для современного образования и воспитания учащихся с учетом их индивидуальных особенностей |

**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, контрольно-измерительного, практического материала на урок; Выбор технологии ведения урока. Посещение уроков наставника. Взаимопосещение уроков. Участие в методических днях и неделях. | **В течение года** |
| Психолого-педагогическая | Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательного процесса учащихся, умение использовать эти знания в конструировании реального образовательного процесса | Занятие 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 учащимися, 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 выбрать необходимые формы деятельности для профессионального роста. | Педагогическая мастерская. Тренинг планирование педагогического роста. Деловая игр | **В течение года** |

**План развития модели**

**НАСТАВНИК – ГРУППА ПЕДАГОГОВ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Направления работы** | **Тематика мероприятий** | **Формы работы** |
| 1.Диагностика профессиональных дефицитов педагогов и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей. | Семинар «Выявление профессиональных дефицитов педагогов»  Проведение диагностики | Анкетирование педагога, индивидуальные беседы (сентябрь), (октябрь) |
| 2. Планирование и анализ индивидуальных образовательных маршрутов по устранению профессиональных дефицитов. | «Создание ИОМ»    «Анализ, обсуждение и оценивание индивидуальных образовательных маршрутов коллег»  «Критерии по созданию индивидуального образовательного маршрута» | Круглый стол. Практическое занятие (октябрь)  Индивидуальная работа с наставляемым  Защита индивидуальных образовательных маршрутов, в соответствии с критериями. |
| 3.Реализация индивидуальных планов по устранению профессиональных дефицитов. | Индивидуальные беседы по вопросам устранения дефицитов и реализации ИОМ. | Посещение уроков наставника и педагогов (по 4-5 раз в четверть |
| 4.Посещение уроков педагогов и организация взаимопосещения. | «Основные требования к современному уроку»  «Факторы, которые влияют на качество преподавания» «Конспект и технологическая карта урока»  «Самоанализ урока» «Типы и формы уроков»  «Современные педагогические технологии»  «Формы взаимодействия учителя и учеников на уроке» | Индивидуальная беседа; Взаимопосещение уроков (2 раза в четверть) |
| 5..Организация мониторинга эффективности реализации программы. | «Оценка эффективности наставничества» | Индивидуальная беседа, тестирование |

**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 наставляемых.

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 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 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 системы наставничества.

Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении системы 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.

Приложение 1 «Оценка эффективности наставничества», модель Дональда Кирпатрика.