ПОЛНОЕ ИЛИ КРАТКОЕ НАИМЕНОВАНИЕ ОО (как принято по делопроизводству в ОО)

МКОУ Северная СШ

Согласовано Утверждаю

Зам. директора по УВР Директор школы

ФИО.\_\_\_\_\_\_\_ ФИО.\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 г. «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ \_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ФИО

Приказ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**УТВЕРЖДАЕТЕ**  СОГЛАСНО ПРАВИЛАМ ВЕДЕНИЯ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА В ОО

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА**

**НАСТАВНИЧЕСТВА**

**(«педагог-педагог»)**

учителя наставника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

над \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**на 2023 – 2024 учебный год**

с. Северное, 2023

1. Пояснительная записка

Актуальность разработки персонализированной программы наставничества (далее- программа) *в краткой форме*

Цель программы:

Задачи программы:

1. …………
2. ………….

Краткая характеристика затруднений педагога

Для диагностики затруднений ФИО педагога (учитель начальных классов, образование высшее педагогическое) были применены:

1. *Анкета «Определение затруднений педагогов при организации учебного процесса».*

*2. Анализ уроков и воспитательных мероприятий.*

*3. Анализ рабочих материалов учителя.*

*4. Анализ результатов учебной деятельности обучающихся.*

В ходе диагностики учителя отмечены в качестве затруднений ряд профессиональных компетентностей, недостаточно, по мнению педагога, сформированных. По содержательным аспектам профессиональные затруднения в той или иной степени проявились по следующим параметрам: ……………..

Содержание деятельности:

1. .

2. .

3. .

4. .

Ожидаемые результаты:

1. .

2. .

3. .

4. .

Срок реализации программы: с .... по гг.

Расписание встреч:

Режим работы: смешанный (онлайн-консультации, очный) выбрать актуальные

Форма наставничества: (выбрать одну или несколько форм из списка!)

Виртуальное (дистанционное) наставничество - вид наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн- сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник - наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе - вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество - вид наставничества, когда наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество - вид наставничества, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество - вид наставничества, когда наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество - однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник - наставляемый» («равный - равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») - взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

2. План мероприятий по реализации программы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Направление наставнической деятельности | Наименование мероприятия | Форма проведения | Сроки | Ответственный |
|  | 1. Научно-теоретические 2. Нормативные-правовые 3. Предметно-профессиональные 4. Психолого-педагогические 5. Методические 6. Внеурочная и воспитательная деятельность   НАПРАВЛЕНИЯ ИЗ МЕТОДИЧЕКСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ |  |  |  |  |

3. Мониторинг эффективности реализации программы

*Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества рекомендуется использовать частично или полностью модель Дональда Киркпатрика, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.*

*В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем критериям: реакция наставляемого, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого; изменения в знаниях и их оценка; 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 наставляемого***

*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 ликвидации профессионального дефицита, 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, такие как 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 вопросы, которые могут рассматриваться в качестве показателей при оценке наставнической деятельности.*

*Эти вопросы следующие:*

*− качество наставничества;*

*− удовлетворенность/неудовлетворенность наставляемого участием в персонализированной программе наставничества;*

*− желание совершенствовать наставническую деятельность;*

*− желание разработать еще одну персонализированную программу наставничества.*

***МКОУ Новотроицкая ОШ***

Личная удовлетворенность наставника и наставляемого.

Опрос проводится в начале реализации программы и по итогам её завершения.

**На начало года**

**Анкета наставляемого**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1.Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником\_\_\_\_\_\_

2. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?\_

5. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?\_\_\_

6. Ожидаемые после завершения проекта перемены в Вашей жизни?\_\_\_\_\_\_\_

7. Что Вы ожидаете от программы?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. Что для Вас является особенно ценным в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

9. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

**Анкета наставника**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый

высокий.

1. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставляемым?\_\_\_\_\_\_\_

2. Насколько вам удастся реализовать свои лидерские качества в программе?

4. Насколько полезными/ интересными будут личные встречи с наставляемым?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Насколько эффективно вам удалось спланировать работу?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Насколько у вас получится осуществить план индивидуального развития наставляемого?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7. Насколько вам нравится работать наставником?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. Что особенно ценно для Вас в процессе реализации программы? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Конец года.**

**Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества**

**(для наставляемого)**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый

высокий:

1. Насколько комфортно было общение с наставником?

2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?

4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?

5. Насколько полезна была помощь наставника?

6. Насколько был понятен план работы с наставником?

7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?

8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?

9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?

10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?

11. Что для Вас особенно ценно было в программе?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

12. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

13.Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

14. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

15.Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

**Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества**

**(для наставника)**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый

высокий.

1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?

2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?

3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?

4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи

5. Насколько эффективно удалось спланировать работу?

6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?

7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?

8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?

9. Насколько понравилась работа наставником?

10.Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

12. Что особенно ценно для Вас было в программе? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

13. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

14. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

16. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

17. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что- то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

**Оценка наставников по заданным параметрам.**

Инструкция: Оцените наставника по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Дата заполнения:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| **Параметры** | Оценка |
| Этика общения и чувство эмпатии |  |
| Умение донести свою мысль, материал |  |
| Профессиональные знания по дисциплинам |  |
| Развитие лидерских качеств |  |
| Умение поощрять, формировать ответственность у наставляемого за свою деятельность |  |
| На сколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы |  |

**Оценка наставляемого по заданным параметрам.**

Инструкция: Оцените работу наставляемого по параметрам в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

Дата заполнения:

|  |  |
| --- | --- |
| **Параметры** | Оценка |
| Этика общения и чувство эмпатии |  |
| Профессиональные знания по дисциплинам |  |
| Развитие лидерских качеств |  |
| Умение брать ответственность за свою деятельность и доводить начатое дело до конца |  |
| Саморазвитие |  |
| Здоровье сбережение |  |
| На сколько успешно добивается ожидаемых результатов при реализации программы |  |

***2) Оценка знаний, умений, навыков, компетенций, 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. Вопросы тестирования могут рассматриваться в качестве показателей этого критерия.*

*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 данного критерия становится проверка изменения поведения наставляемого педагога после реализации персонализированной программы наставничества. Для оценки этого критерия необходимо четкое и единообразное понимание всеми участниками системы наставничества показателей оценки деятельности педагога. Как правило, эти показатели имеют психологическое, профессионально-педагогическое, социально-профессиональное и личностное измерение.*

*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 руководителям и коллег. Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться* ***анкеты, опросники, непосредственное невключенное наблюдение.***

Можно прописать, что для оценки изменения поведения наставляемого будет использовано **наблюдение** со стороны куратора реализации персонализированных программ наставничества, наставника и коллег.

***4) Оценка результатов для образовательной организации***

*Данный критерий оценивания является наиболее сложным, поскольку предполагает опосредованную оценку результативности организации, в которой довольно сложно определить роль и значение различных факторов. Это касается таких показателей, как рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества преподавания и организации учебного процесса, уменьшение текучести педагогических кадров, сокращение времени на адаптацию молодых специалистов, увеличение числа выпускников, поступивших в ведущие вузы, уровень закрепленности в профессии молодых специалистов, рост числа педагогов, имеющих первую и высшую квалификационные категории в образовательной организации. Довольно сложно однозначно определить, являются ли эти позитивные изменения в жизни образовательной организации прямым или хотя бы опосредованным следствием реализации программ наставничества, или же они произошли вследствие иных причин.*

***МКОУ Витинская ОШ***

**Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель** | **На дату начала**  **действия**  **программы** | **На дату подведения итогов**  **реализации программы**  **(промежуточных,**  **итоговых)** |
| Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной  организации на работу наставников | | |
| Количество педагогов,  подавших «запрос на помощь наставника» |  |  |
| Количество педагогов,  подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого |  |  |
| Формирование сообщества наставников по запросам представителей  образовательной организации | | |
| Количество педагогов,  прошедших обучение по  наставничеству |  |  |
| Количество наставников из  числа педагогов |  |  |
| Результативность взаимодействия наставнических пар  по модели «учитель-учитель» | | |
| Количество педагогов,  вошедших в кадровый  управленческий резерв в  результате осуществления  наставничества |  |  |
| Количество педагогов,  подготовленные в  результате осуществления  наставничества к  руководству проектами  программы развития  образовательной  организации, конкурсными  (в том числе грантовыми)  проектами |  |  |
| Количество педагогов,  подготовленных  наставниками и  участвующих в конкурсах  профессионального  мастерства |  |  |
| Количество педагогов,  сменивших статус с  наставляемого на наставника |  |  |
| Вклад организации в развитие региональной практики наставничества | | |
| Количество педагогических  работников, принявших  участие в научно-практических мероприятиях  по вопросам наставничества  в других организациях |  |  |
| Количество проведённых  образовательной  организацией научно-практических мероприятий  по вопросам наставничества |  |  |
| Количество представленных  практик наставничества,  прошедших положительную  профессионально-общественную экспертизу на муниципальном,  региональном,  Всероссийском уровнях |  |  |

*Тем не менее проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении программ наставничества, наглядно демонстрировать на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации.*

4. Приложение

*Анкеты, опросники, справки, иные материалы, необходимые для реализации программы*