**Индивидуальная программа**

**наставничества**

**Форма наставничества: «педагог-педагог»**

**Ролевая модель: «лидер педагогического сообщества – педагог испытывающий проблемы»**

**ФИО наставника: Григорьева Олеся Алексеевна**

**ФИО наставляемого: Вековищева Светлана Николаевна.**

**Срок реализации программы: сентябрь 2024 –май 2025 год**

**1.Пояснительная записка**

**Актуальность разработки программы наставничества**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени.

На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Опытным, как и начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей педагога, наставника в использовании современных образовательных технологий.

Профессиональная помощь необходима не только начинающим педагогам, но и опытным. Нужно помочь им адаптироваться в новых современных реалиях, ознакомить их с новой документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести, а также оказывать методическую помощь в работе с разными категориями детей: одаренных, с ОВЗ, детей «группы риска».

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать и усовершенствовать процесс профессионального роста педагогов, сформировать у опытных педагогов мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с опытными педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для МКОУ Садоводческая НОШ, так как у нас работают опытные педагоги с синдромом «профессионального выгорания», педагоги-консерваторы с устоявшимися традиционными методами обучения.

**Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**:

максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

**Задачи:**

* Вовлечь педагогов с устоявшимся мировоззрением в творческий процесс поиска инноваций в педагогической системе дополнительного образования.
* Обеспечить реализацию потребности педагогов в повышении своей профессиональной квалификации.
* Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
* Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения в детских объединениях.
* Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа.

**Срок реализации программы: 1 год**

сентябрь 2024 – май 2025 года

**Применяемая форма наставничества и технологии «педагог- педагог»**

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2024 – 2025 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов с наставником-консультантом. Мы выбрали партнёрское, саморегулируемое наставничество в Лаборатории педагогического совершенствования.

**2.Содержание программы**

**Основные участники программы и их функции**

**Наставник- лидер педагогического сообщества** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставляемых педагогов.

**Механизм управления программой (принципы, формы и методы работы)**

**Принципы наставничества**

* добровольность;
* гуманность;
* соблюдение прав настовляемого;
* соблюдение прав наставника;
* конфиденциальность;
* ответственность;
* искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
* взаимопонимание;
* способность видеть личность.

**Формы и методы
работы педагога-наставника с наставляемым**

* консультирование (индивидуальное, групповое);
* активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставника, др).

Взаимодействие наставника и наставляемых ведется в режиме занятий, круглых столов, лекций, бесед, семинаров в Лаборатории педагогического совершенствования.

**План реализации мероприятий программы наставничества**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | **Мероприятие** | **сроки** | **Деятельность наставника** | **Результат работы** |
| 1 | Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов наставляемых | сентябрь | Подбор/разработка диагностических материалов, методик.Осуществление диагностических процедур  (анкетирование, собеседование) | Аналитическая справка, отражающая проблемы |
| 2 | Круглый стол «Проблемы и успехи педагогической деятельности» | октябрь | Организация работы «Круглова стола» | Протокол заседания |
| 3 | Индивидуальные консультации | по запросу | Разработка программы индивидуального профессионального саморазвития педагога | Программы |
| 4 | Психолого-педагогический консилиум «Развитие коммуникативной культуры у обучающихся». | ноябрь | Организация работы «Круглова стола» | Протокол заседания |
| 5 | Личностные особенности педагогических работников и характер межличностных отношений в трудовом коллективе. | декабрь | Организация работы «Круглова стола» | Протокол заседания |
| 6 |  Психологические аспекты формирования гражданско-патриотических качеств у обучающихся. | март | Организация работы «Круглова стола» | Протокол заседания |
| 7 | Синдром выгорания в педагогической профессии и способы его профилактики. | апрель | Организация работы «Круглова стола» | Протокол заседания |
| 8 | Открытые  занятия, семинары наставника,  педагогов ДДТ, их анализ.Практикумы по планированию каждого этапа учебного занятия.Разработка инструментария  для самостоятельного проектирования занятия. | апрель | Организация работы «Круглова стола» |  |
| 9 | Психолого-педагогические основы активизации познавательной деятельности обучающихся. | май | Организация работы «Круглова стола» | Протокол заседания |
| 10 | Освоение современныхобразовательныхтехнологий | в течение года | Планирование и организация мастер-классов наставника и педагогов МКОУ Садоводческая НОШОрганизация работы Лаборатории педагогического совершенствования по проектированию занятий  с  использованием конкретных технологий обучения | Протоколы |
| 11 | Создание портфолио наставляемого | май | Организация деятельности по изучению вопроса.Презентация портфолио наставником. | Наличие портфолио |
| 12 | Итоги реализации программы | май | Подготовка отчета наставника и наставляемого | отчет |

**2.Оценка результатов программы и ее эффективности**

**Ожидаемые результаты**

***для наставляемого педагога:***

* активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
* повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
* появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
* участие педагога в профессиональных конкурсах, фестивалях;
* наличие портфолио у наставляемого педагога;
* успешное прохождение процедуры аттестации.

***для наставника:***

* эффективный способ самореализации;
* повышение квалификации;
* достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

**Для МКОУ Садоводческая НОШ**

* рост профессионального мастерства педагогов;
* трансляция профессионального опыта работы;
* повышение уровня образовательной деятельности в организации.

**Индикативные показатели**

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и обучающихся, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Овладение методикой проведения занятий в соответствии с требованиями ФГОС НО.
3. Умение работать с детским коллективом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
4. Умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему, занятие.
5. Умение индивидуально работать с детьми.
6. Овладение системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов освоения ОП НО, уровня формирования УУД обучающихся.
7. Становление педагога как профессионала.
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры педагога.
	1. **Мониторинг отслеживания реализации программы наставничества**

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 |  |