# УТВЕРЖДАЮ:

Директор

МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №3» г. Канаш

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_Шадаев М.М.\_\_\_\_/

 подпись расшифровка подписи

# ОТЧЕТ

**о пилотировании программы наставничества в МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №3» г. Канаш**

Пилотирование проводилось в период с сентября 2021 г. по май 2022 г. (в соответствии с программой наставничества и дорожной картой)

Всего в пилотировании приняло участие 5 педагогов – наставников и 5 наставляемых (Таблица 1).

Таблица 1.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Показатели** | **ВСЕГО** |
| 1. | Количество наставников, участвующих в пилотировании | **5** |
| 2. | Количество наставляемых, участвующих в пилотировании | **5** |
| 3 | Количество кураторов, участвующих в пилотировании | **2** |
| 4 | Всего в пилотировании приняло участие (человек) | **12** |

Данная программа направлена на решение проблемы нехватки молодых педагогических кадров в ОУ через организацию профессиональных проб педагогической деятельности.

Статистические данные об итогах поступления выпускников школы в педагогические ВУЗы и колледжи свидетельствуют, что ресурс для решения проблемы есть в самой образовательной организации.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Год | Всего выпускников | Поступили в педагогический ВУЗ/колледж |
| 2019 | 102 | 1 |
| 2020 | 109 | 0 |
| 2022 | 112 | 3 |

Без специально организованной работы по открытию возможностей выпускников школ получить профессию педагога и реализовать себя в ней нельзя решить заявленную проблему

# Цель программы наставничества:

Сформировать у обучающихся осознанный выбор будущей профессии.

Обеспечить к 2022-2023 году мотивацию на педагогическую профессию не менее чем у 10 обучающихся 9-10 классов посредством организации и проведения педагогических проб

# Задачи программы наставничества:

1. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.
2. Развитие организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
3. Оказание помощи в приобретении опыта педагогической деятельности, знакомство с повседневными задачами внутри профессии педагога.

# Ожидаемые результаты для образовательной организации:

1. Обучающиеся осознанно осуществляют выбор педагогического ВУЗа /колледжа для профессионального обучения после школы и возвращаются в стены родной школы после завершения обучения.

# Ожидаемые результаты для наставляемых:

1. Обучающиеся активно принимают участие в конкурсах профессионального мастерства разного уровня в области педагогической деятельности (наличие призеров и победителей)
2. Обучающиеся осознанно подходят к выбору будущей профессии.

# Ожидаемые результаты для наставника:

1. Педагог находит эффективный способ самореализации.
2. Педагог повышает уровень профессиональной компетенции.

В соответствии с целями и задачами в ходе пилотирования была применена **форма наставничества**: **Работодатель- ученик**

Эта форма предполагает взаимодействие учащихся старших классов средней школы и педагогов школы, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

Были выбраны **формы взаимодействия**: групповые, парные, индивидуальные.

**В части организации взаимодействия между наставниками и наставляемыми** обозначились трудности в организации условий взаимодействия наставника и наставляемого, а именно в формировании команды наставников. Эти трудности связаны с дефицитом времени у педагогов школы и отсутствием в Положении о стимулировании педагогических работников критериев оценивания деятельности педагогов, реализующих Программу наставничества. Поэтому прежде всего были разработаны и утверждены критерии, на основании которых проводилось оценивание деятельности педагогов.

Для информирования коллектива и обучающихся о подготовке программы были использованы различные способы: презентация программы для педагогического коллектива на педагогическом совет, для обучающихся и их родителей на классных часах, родительских собраниях, в группах в соцсетях. Важным моментом этой работы являлось построение взаимодействия с потенциальными наставляемыми. Основные составляющие стратегии работы с ними были включены во все материалы и презентации продвижения программы наставничества. Это предполагало

* презентацию Программы наставничества;
* описание компонентов и мероприятий программы наставничества;
* озвучивание преимущества программы наставничества для участников программы, наставников;
* примеры успехов наставничества из опыта прошлого года. На этапе информирования особых проблем не возникло.

# Вовлечение наставляемых

Работа на данном этапе сфокусирована на взаимодействии с обучающимися 9-10 классов. Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключался в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых.

* 1. Проведение профориентационных тестов на классных часах (Опросник профессиональных склонностей Йовайши, определение профессионального типа личности Дж. Голланда и др.)

Цель: выявление обучающихся, склонных к педагогической деятельности

* 1. Индивидуальные консультации с предполагаемыми участниками Программы. Цель: отбор участников Программы в соответствии с разработанными критериями: добровольность, желание стать педагогом и принять участие в профессиональной педагогической пробе; коммуникабельность.
	2. Анкетирование наставляемых.

Эти данные стали основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

|  |  |
| --- | --- |
| Выразили добровольное желание принять участие впрограмме | Отобраны для участия в программе в результатеотбора |
| 10 | 5 |

Результатом этапа стала сформированная база наставляемых с картой запросов.

|  |  |
| --- | --- |
| **ФИО****обучающегося** | **Запрос наставляемого** |
| **Наставляемый 1** | Желание попробовать работать с детьми, так как есть стремление поступить в педагогический ВУЗ после 11класса, но есть сомнения в правильности выбора |
| **Наставляемый 2** | Есть желание стать учителем английского языка, но естьбоязнь работать с детьми. |
| **Наставляемый 3** | Не определилась с выбором профессии, желаниепопробовать себя в роли педагога |
| **Наставляемый 4** | Желание поступить в педагогический ВУЗ, считаетнеобходимым утвердиться в своем выборе |
| **Наставляемый 5** | Желание стать учителем начальных классов, считаетнеобходимым утвердиться в своем выборе |

**Привлечение и отбор наставников** осуществлялся из числа педагогов школы через личное собеседование. На данном этапе самая большая трудность – дефицит времени у педагогов (большая педагогическая нагрузка).

Личные собеседования помогли убедиться, что кандидат обладает качествами, необходимыми хорошему наставнику, такими как терпение, гибкость, целеустремленность и умение строить партнерские отношения с подростками, и донести до будущего наставника информацию о том, что роль наставника открывает возможности для личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков, материального стимулирования.

Результатом стала сформированная база наставников из 5 педагогов.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Критерии отбора |
| Учитель русского языка и литературы | Профессиональный опыт |
| Учитель русского языка и литературы | Развитые компетенции |
| Учитель английского языка |
| Развитая коммуникация |
| Учитель истории |
| Соответствие запросам наставляемыхРесурс времени |
| Учитель начальных классов |
|  | Мотивация |

Отбор наставников осуществлялся с использованием как материальных, так и нематериальных способов поощрения.

|  |  |
| --- | --- |
| Нематериальные способы поощрения | Материальные способы поощрения |
| Создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.Популяризация роль наставника в ОУ. | Стимулирование педагогов по мере реализации Программы |

Сбор данных на этом этапе включал первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к наставнической работе и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

Результатом этапа явилось формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

В ходе подготовки к реализации Программы наставничества 1 наставник прошел обучение на Курсах повышения квалификации на базе Чувашского республиканского института образования.

Внутреннее обучение прошли остальные 4 наставника. Оно проходило в формате двухдневного интенсива и было направлено на то, чтобы потенциальные наставники смогли подготовиться к деятельности в роли наставника, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою психологическую готовность.

Для поддержки наставников создавались информационные и раздаточные материалы, наставники постоянно поддерживали обратную связь через группу в соцсетях.

Среди **наиболее успешных практик обмена опытом** между наставляемыми, наставниками, применяемые в процессе пилотирования, можно отметить

* личные встречи в формате «Быстрых встреч»,
* посещение уроков наставников вне зависимости от сформированных наставнических пар;
* обсуждение посещенных уроков и мероприятий.

При формировании пар «наставник - наставляемый» использовали групповую встречу в формате Mentor Match

Формат предполагает общение каждого из участников-наставляемых с наставниками. На диалог одной паре выделяется 5-6 минут. За это время наставники и наставляемые получают возможность понять ценностные и профессиональные ориентиры, поделиться друг с другом информацией о себе и своих запросах и, главное, понять – хотят ли они продолжить общение.

В результате сформированы наставнические пары, которые совпали по интересам и запросам наставляемых.

Сложность этого формата в том, что может не образоваться наставническая пара.

# По итогам встречи проводится рефлексия:

Достигли ли вы цели при общении? Осталось ли что-то неразрешенным? Что было полезным?

Было ли у вас достаточно времени? Видите ли вы потенциал для развития?

Каковы ваши выводы для следующего разговора?

Программа наставничества была встроена в расписание образовательной организации в рамках учебного времени.

# Основные формы работы

|  |  |
| --- | --- |
| Индивидуальные формы работы | Парные формы работы |
| Консультирование | встречи-обсуждения |
| собеседование | моделирование ситуаций |
| стажировка |  |

**Основные мероприятия программы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Мероприятие** | **Результаты для наставляемого** |
| Знакомство с учащимися класса | Приобретение опыта общения с детьми спозиции учителя |
| Участие в Днях Открытых Дверей в педагогическом ВУЗе и колледже | Знакомство с профильными учебнымизаведениями и условиями поступления в них |
| Разработка фрагмента урока/ сценарийвнеклассного мероприятия | Приобретение опыта разработкимероприятия |
| Проведение фрагмента урока | Приобретение опыта проведенияурока/внеклассного мероприятия |

|  |  |
| --- | --- |
| Участие в конкурсе «Хочу стать учителем» | Развитие творческого потенциаланаставляемого |
| Коммуникативный тренинг | Развитие коммуникативной компетенции,овладение навыками делового общения |
| Участие в проекте «Билет в будущее» | Знакомство с будущей профессией |
| Конкурс «Я-будущий педагог» | Обмен опытом между участникамипрограммы |

Для определения основных мероприятий программы руководствовались основными принципами

* **принцип** разнообразия форм запланированных мероприятий
* **принцип** соответствия содержания мероприятия основным целям и задачам реализуемой программы
* принцип, привлекательности мероприятия для наставляемого и обучающихся.

В целях мотивации деятельности наставника использовались следующие **методы нематериального поощрения**:

Благодарственные письма

Размещение информации на сайте ОУ в специальной рубрике "Модель наставничества" Данные методы достаточны эффективны для продвижения работы наставников в ОУ.

**Оценка результатов взаимодействия** между наставниками и наставляемыми осуществлялась посредством анкетирования и анализа дневника наставляемого.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерии** | **Цель** | **Инструментарий** |
| Готовность к роли наставника и наставляемого | Оценка качества реализуемой программы наставничества.**Задачи мониторинга**:- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);-контроль хода программы наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);-определение условийэффективной программы наставничества;Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты | 1. Анкета наставляемого (Приложение 1)
2. Анкета наставника (Приложение 2)
3. Анкета для SWOT- анализа (Приложение 3)
4. Показатели результативности наставнической программы (диаграмма)
 |
| Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности | Влияние программы наставничества на всех участников.* определение условий эффективной программы наставничества;
* сравнение характеристик образовательного процесса на
 | 1. Анкета наставляемого (Приложение 4)
2. Анкета наставника (Приложение 5)
3. Анкета для SWOT- анализа
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | "входе" и "выходе" реализуемой программы;- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка,тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы. |  |
| Самооценка наставляемого в ходе реализации программы наставничества | Влияние программы наставничества на самооценку наставляемого | Методика Дембо- Рубинштейна (Приложение 6) |
| Уровень сформированности системного, критического,креативного мышления, коммуникации, эмоционального интеллекта. | Влияние программы наставничества на сформированность системного, критического, креативного мышления, коммуникации, эмоционального интеллекта. | Методика оценки уровня развитости метанавыков(Приложение 7) |
| Уровень тревожности наставляемого в ходе реализации программы наставничества | Влияние программы наставничества на уровень тревожности | Методика «Самооценка психических состояний» (по Айзенку) (Приложение 8) |

# Сводная информация по результатам входного и выходного мониторинга.

12

10

8

6

4

ожидаемая эффективность

полученная эффективность

2

0

наставляемый наставляемый наставляемый наставляемый наставляемый

1 2 3 4 5

**Итоги пилотирования**

Планируемые результаты в ходе реализации программы наставничества частично достигнуты:

# Для наставляемых

1. Наставляемые активно принимали участие не только в мероприятиях Программы с целью осознанного выбора будущей профессии, но и в муниципальных конкурсах профессионального мастерства в области педагогической деятельности
2. Запрос обучающихся удовлетворен в полном объеме. Все 5 наставляемых определились в выборе будущей профессии, изъявили желание продолжить заниматься педагогической деятельностью и записались в педотряд, организованный на базе пришкольного оздоровительного лагеря, чтобы реализовать полученные навыки работы с детьми на практике. Планируют в дальнейшем поступать в педагогический ВУЗ, Канашский педагогический колледж.

# Для наставников

Наставники получили возможность самореализации

Их работа была отмечена по итогам завершения программы. Но видимыми оказались только краткосрочные результаты.

Долгосрочные результаты (обеспечить к 2022-2023 году мотивацию на педагогическую профессию не менее чем у 10 обучающихся 9-10 классов посредством организации и проведения педагогических проб) будут оценены позднее (в 2022-2023 уч.г) по количеству обучающихся, изъявивших желание поступить в педагогические учебные заведения.

# Финальная встреча наставников и наставляемых

На этапе **процедуры завершения взаимодействия** между наставниками и наставляемыми назначена встреча с наставником и наставляемым каждой пары.

# Финальная встреча тандема

На финальной встрече наставник и наставляемый презентовали куратору ключевой результат своего взаимодействия.

Собрана обратная связь от обоих участников в форме дневников наставляемых, организована беседа, в ходе которой участники программы поделились впечатлениями друг с другом для закрепления позитивного восприятия и рефлексии.

# Итоговое мероприятие Организация итогового мероприятия программы

На мероприятие пригашены

* участники программы
* педагоги школы
* психологи и всех вовлеченных в программу участников для оценки

Итоговое мероприятие проводится в дистанционном форме в формате конкурса «Я – будущий учитель». Эта форма позволит присутствовать на мероприятии родителям, педагогам школы, экспертам.

Проходит в III этапа.

1. этап – представление участников программы, представление практики работы наставляемых в роли педагогов (фото, видеоматериалы)
2. этап – дистанционная дискуссия на тему « Педагог – профессия или призвание? III этап – подведение итогов, поощрение наставников

Лучший педагог выбирается в результате рейтингового отбора.

Процесс начисления баллов, а также выделение определенных активностей, за которые могут быть начислены баллы, остаются в ведении куратора.

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерий** | **Количество баллов** |
| Проведение трех успешных встреч с наставляемым | 3 балла + 1 балл за последующие успешныевстречи |
| Не было организационных проблем или они былиоперативно разрешены | 2 балла |
| Получение развернутого положительного отзыва отнаставляемого | 2 балла |
| Регулярное ведение дневника наставника | 8 баллов |
| Создание наставляемым собственного продукта подруководством наставника | 15 баллов |
| Наставляемый демонстрирует результаты своей работы | 5 баллов |
| Высокая самоотдача и вовлеченность наставника | 2 балла |
| Консультация для наставляемого при подготовке кучастию в конкурсах профессионального мастерства | 10 баллов |
| Представленный проект получает высокую оценку у жюрина финальном мероприятии | 5 баллов |
| Наставляемый изъявляет желание в будущем сам стать наставником | 3 балла |

По итогам программы создается база наставнических практик: успешные кейсы отдельных тандемов. В кейс включается описание начального состояния наставника и наставляемого, поставленные задачи, способы и идеи их решения – мероприятия, использованные пособия и темы, формы, обратная связь от участников и итоговый результат.

Сам сборник кейсов хранится у куратора, как основа для будущих программ: наставники смогут использовать их в качестве методических пособий и идей.

***Результаты наставляемых***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наставляемый** | **Запрос наставляемого** | **Итоги пилотирования** |
| **Наставляемый 1** | Желание попробовать работать с детьми, так как есть стремление поступить в педагогический ВУЗпосле 11 класса, но есть сомнения в правильности выбора | Обучающаяся изъявила желание продолжить участвовать в программе на следующий год,так как укрепилась в решении поступать в педвуз. |
| **Наставляемый 2** | Есть желание стать учителем английского языка, но есть боязнь работать с детьми. | Работа с детьми привлекает, записалась в педотряд на базепришкольного оздоровительного лагеря |
| **Наставляемый 3** | Не определилась с выбором | Сомнения остались, но решила |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | профессии, желание попробовать себяв роли педагога | продолжить на следующий год. |
| **Наставляемый 4** | Желание поступить в педагогическийВУЗ, считает необходимым утвердиться в своем выборе | В выборе утвердилась окончательно |
| **Наставляемый 5** | Желание стать учителем начальныхклассов, считает необходимым утвердиться в своем выборе | В выборе утвердилась окончательно |

На данном этапе трудности возникали, но они носили личностные характер. Наставляемые испытывали трудности в общении с учениками, так как роль педагога достаточно сложная

Программа будет продолжена, планируется создание новых наставнических пар.

От участников программы по итогам пилотирования программы наставничества была получена следующая **обратная связь** в виде благодарности от родителей обучающихся, самих обучающихся.

По итогам пилотирования **в доработке нуждается этап формирования базы наставников**: большая загруженность педагогов и мало разработанная система материального поощрения вызывает сложности в привлечении педагогов в программу.

В качестве **предложений по доработке** данных этапов, считаем возможным: разработать более эффективную систему оплаты труда наставников.

В качестве основного **достоинства программы наставничества** по результатам ее пилотирования можно отметить успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к выбору будущей профессии, самоопределения, личностного развития, формирование ценностных и жизненных ориентиров; развитие организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; приобретение опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Практика пилотирования в образовательной организации признана успешной