**Отчет**

о пилотировании программы наставничества в

муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении

«Абалаковская средняя общеобразовательная школа №1»

название образовательной организации – участника пилотирования

ФИО, должность координатора/ куратора, ответственного за пилотирование: Зырянова Марина Анатольевна.

Пилотирование проводилось в период с ноября 2020 г. по май 2021 г. (в соответствии с программой наставничества «Стажерская пара – как практика повышения профессиональных компетенций молодых педагогов»*,* дорожной картой, утвержденной приказом № 01-04-32 от 02.02.2021 г*,* Положением о наставничестве, утвержденном приказом № 01-04-31 от 02.02.2021г., на основании приказа №01-04-33 от 02.02.2021г., «О формировании наставнических пар и закреплении наставников»).

Всего в пилотировании приняло участие 3 педагога - наставника, и 3 наставляемого (Таблица 1).

Таблица 1.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Показатели** | **всего** |
| 1. | Количество наставников, участвующих в пилотировании | **3** |
| 2. | Количество наставляемых, участвующих в пилотировании | **3** |
| 3 | Количество кураторов, участвующих в пилотировании | **1** |
| 4 | Всего в пилотировании приняло участие (человек) | **7** |

1. **Проблемы,** на решение которых была направлена пилотируемая программа наставничества:

Текущие проблемы для организации, которые решает пилотируемая программа: ***недостаточная сформированность рефлексивной и методической компетентности у молодых педагогов и как следствие снижение образовательных результатов учащихся.***

Текущие проблемы наставляемых, которые решает пилотируемая программа: молодые педагоги ***не умеют:***

***- подбирать и использовать приемы технологии критического мышления через чтение и письмо;***

***-*** ***подбирать и использовать различные приемы формирующие читательскую грамотность;***

***- распознавать и создавать задачи на формирование функциональной грамотности;***

1. Основные **цели и задачи** взаимодействия между наставниками и наставляемыми.

Цель программы наставничества***:*** создание условий для повышения рефлексивной и методической компетенции у молодых педагогов через организацию работы стажерских пар.

Задачи программы наставничества:

* Создать нормативно-правовое обеспечение деятельности стажерской пары (наставника и наставляемого).
* Обучить молодых педагогов эффективным методам и приемам рефлексивной и методической деятельности через организацию работы стажерских пар.
* Провести мониторинг результативности деятельности стажерской пары в рамках реализации программы наставничества.
1. **Ожидаемые результаты** по итогам взаимодействия между наставниками и наставляемыми.

Ожидаемые результаты ***для организации:***

* Создана нормативно-правовая база по сопровождению наставляемых.
* Составлен банк эффективных методов и приемов рефлексивной и методической деятельности.
* Повысилась доля молодых педагогов, применяющих эффективные методы и приемы на уроках и во внеурочной деятельности.
* Повысилась доля молодых педагогов, которые умеют распознавать и создавать учебные задачи на формирование функциональной грамотности.
* Повысилось качество образовательных результатов учащихся по различным видам оценочных процедур в 3,6,8,9 классах.
* Проведен мониторинг результативности деятельности стажерской пары.

Ожидаемые результаты ***для наставляемых:***

* Молодые педагоги восполнили свои профессиональные дефициты (умеют подбирать и использовать методические и рефлексивные приемы на уроках)
* Произошло  усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
* Молодые педагоги получат 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
1. В соответствии с целями и задачами в ходе пилотирования были применены **формы наставничества**: учитель-учитель.

Были выбраны **формы взаимодействия**: групповые, индивидуальные, в том числе встреча-планирование, комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи, итоговая встреча.

Были использованы следующие методы наставнической деятельности:

- Консультирование

- Информирование

- Личный пример

- Организация обсуждения, в процессе которого осуществляется оценка и осмысление опыта

- Создание специальных ситуаций, расширяющих опыт наставляемого

- Организация деятельности наставляемого, выступающей фактором его развития

- Методы диагнотико-развивающего и контролирующего оценивания

- Методы актуализации индивидуальной мотивации.

В части организации взаимодействия между наставниками и наставляемыми обозначились трудности:

- в одной стажерской паре, где наставником является бывший классный руководитель молодого специалиста, наблюдаются не партнерские отношения, а отношения учителя и ученика. Не получилось полноценного взаимообогощающего сотрудничества как учителя с учителем;

- нехватка времени для взаимопосещения уроков, рефлексивных действий.

1. Применялись следующие **методы информирования участников программы** наставничества (потенциальных наставников, наставляемых) в образовательной организации: выставление информации на сайте школы, через группу, созданную в мессенджере, общие заседания участников программы наставничества по обсуждению плана работы на месяц.

На этапе информирования трудностей не возникло.

В качестве эффективного метода можно отметить: обсуждение плана работы на месяц с участниками программы.

1. **Вовлечение наставляемых**

Работа на этом этапе была сфокусирована на взаимодействии с коллективом. Значимая часть работы посвящена мониторингу, который заключался в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные стали основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений. Каналы получения данных: анкетирование наставляемого с целью выявления запросов, интервью с педагогами, профессиональная диагностика Интенсив Я Учитель, заполнение квалификационного профиля наставляемого и анализ оценочных процедур. Результатом данного этапа стала сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе. По выявленным запросам все три наставляемых выразили добровольное желание принять участие в программе.

1. **Привлечение и отбор наставников** осуществлялся из числа педагогов, которые заинтересованы в тиражировании личного педагогического опыта, в получении общественного признания и мотивированные желанием создать в образовательной организации благоприятную для работы среду.

Работа на данном этапе состояла из двух блоков: информирование и сбор данных. Рабочей группой были разработаны критерии отбора наставников в соответствии с запросами наставляемых. Затем на педагогическом совете педагогам была представлена программа наставничества ( цели, задачи, планируемые результаты), критерии отбора наставников.

Рабочей группой проекта были собранны данные о потенциальных наставниках, которые включали в себя первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется возможность участия в программе наставничества и профиль наставника по критериям: профессиональные компетенции, ресурс времени и др.

Затем были проведены личные встречи с потенциальными наставниками, цель которых была замотивировать педагогов, на участие в программе. Куратор рассказала о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (личный рост, развитие собственных гибких навыков).

В результате этапа – была сформирована база наставников.

1. В целях обучения наставников, в период с ноября 2020 г. по февраль 2021г. проводились мероприятия, направленные на обучение, в которых **приняли участие 3 наставника:**

- курсы повышения квалификации в КПК №1 ««Наставничество и техники работы наставника»

- тренинг для наставников «Наставник – это…», проведенное куратором и рабочей группой программы (результатом работы педагогов стал сформированный визуальный образ наставника с набором необходимых для наставника качеств)

- цикл занятий «Наставничество: Что? Зачем? Как?» (цель занятий - подготовить педагогов к выполнению функциональных обязанностей наставников, к деятельности по развитию планируемых компетентностей наставляемых , повысить компетентность наставника)

1. В качестве оказания методической поддержки наставников были использованы раздаточные материалы: чек-лист деятельностного урока, схема анализа урока наставляемого с позиции формирования читательской грамотности, для поддержки наставников постоянно поддерживали обратную связь через группу в мессенджере.
2. Среди **наиболее успешных практик обмена опытом** между наставляемыми, наставниками, применяемые в процессе пилотирования, можно отметить: разработка и проведение совместного урока стажерской парой.
3. Программа наставничества была встроена в ежемесячный план работы школы в разделе «Реализация проекта «Стажерская пара».Педагоги работали как в урочное, так и во внеурочное время.
4. Основными **формами работы** были следующие индивидуальные, групповые формы работы.
5. Основными **мероприятиями** программы были:

-Работа стажерской пары. Сначала молодые педагоги прошли обучение на курсах повышения квалификации по выявленным запросам. Наставники и члены рабочей команды составили банк эффективных методов и приемов рефлексивной и методической деятельности. В течение всего полугодия проводились регулярные встречи стажерской пары, стажерские пробы ( совместный урок наставника и наставляемого) в рамках декад с последующим обсуждением уроков. Обязательным условием в работе стажерской пары является ведение дневника рефлексии наставляемого и наставника, где они отмечают, что получилось и не получилось, как сработал тот или иной прием на конкретном этапе урока, к какому результату это привело.

- Практико-ориентированный семинар «Единые требования к проведению современного урока на основе деятельностного подхода» (пересмотр структурных элементов урока) «Критерии анализа урока с позиции формирования читательской грамотности» (разработан чек-лист)

- Посещение уроков наставляемых куратором.

- Встречи со стажерскими парами (индивидуальная рефлексия)

- Участие наставляемых в школьном конкурсе «Мои педагогические находки»

- Неделя качества предоставления образовательных услуг. День молодого специалиста (проведение открытых уроков молодыми педагогами, методическое мероприятие «Уверенный шаг в будущее»).

Мы руководствовались принципами научности, системности, легитимности, индивидуального сопровождения, учета потребностей и мотивов участников программы.

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

- Вручение благодарственных писем наставникам.

-Участие стажерской пары в муниципальном конкурсе профессионального мастерства «Лидер образования» в номинации «PRO наставничество» ( победители)

- Участие в муниципальном конкурсе «Лучшая практика работы с молодым специалистом» ( Призер )

- Участие в муниципальном конкурсе проектов молодых педагогов .

- Организация неформального общения между наставниками и наставляемыми.

1. **Оценка результатов взаимодействия** между наставниками и наставляемыми осуществлялась посредством мониторинга результативности деятельности стажерской пары. Куратор и рабочая группа делали замеры с помощью следующих инструментов: анкетирование стажерской пары до начала работы и по завершению, наблюдение во время проведения стажерских уроков и во время посещения уроков, в том числе открытых, молодого педагога, анализ данных уроков, профессиональная диагностика «Интенсив Я Учитель», решение кейсов, участие в профессиональных конкурсах, контрольно-измерительные материалы внешних и внутренних оценочных процедур для оценки образовательных результатов учащихся.

*Сводная информация по результатам входного и выходного мониторинга.*

1. По итогам пилотирования **планируемые результаты** достигнуты не все, так как программа рассчитана до июня 2022 года.

**Промежуточные результаты реализации программы:**

* Создана нормативно-правовая база по обеспечению деятельности стажерской пары (Приказ о создании школьной команды по разработке программы наставничества, Положение о наставничестве, Приказ об утверждении индивидуальной образовательной программы стажерской пары, Приказ об утверждении программы наставничества, Дорожная карта).
* Составлен банк эффективных методов и приемов рефлексивной и методической деятельности.
* 100% молодых педагогов, участвующих в программе наставничества применяют эффективные методы и приемы на уроках и во внеурочной деятельности.
* Качество выполнения КДР в 6х классах по читательской грамотности увеличилось на 5% за год.
* Повысился уровень сформированности 3 группы умений по читательской грамотности у учащихся 6 класса на 10%.
* Повысилась успеваемость по ВПР по математике 6 класс на 9%.
* Участие в муниципальном конкурсе «Лидер образования» в номинации «PROнаставничество» ( Победители – стажерская пара Туговикова И.Ф. и Воробьева Т.В.)
* Участие в муниципальном конкурсе «Лучшая практика работы с молодым специалистом» ( Призер – наставник Степанова С.С.)

Не были достигнуты запланированные результаты по повышению качества выполнения ВПР по математике в 6,8 классе. Качество в 6 классе осталось стабильным, а в 8 классе снизилось. Поэтому мы решили, что реализация данной программы продолжится, но следует внести коррективы.

1. На этапе **процедуры завершения взаимодействия** между наставниками и наставляемыми прошли финальные встречи.

 Описание финальной встречи стажерской пары Бородина А.А.- Степанова Е.В.

15.05 была проведена финальная встреча наставника с наставляемым , в ходе которой были подведены итоги по выполнению индивидуальной программы наставничества на период с 11.01 -15.05. 2021. Цель индивидуальной программы способствовать формированию молодым специалистом приемов формирующих читательскую грамотность у молодого специалиста. На данный период молодой специалист овладел следующими приемами по развитию ЧГ у учащихся: «Чтение с остановками», «Тонкие и толстые вопросы», «Прием ассоциаций», «Кубик Блума», прием смыслового чтения по тексту- конспект, «Кластер», «Рабочий лист», «Мишень». Кроме того, наставляемый грамотно использует данные приемы, то есть при подборе приема учитывает тему, тип и этап урока, что было неоднократно продемонстрировано ею на открытых уроках.

За период работы стажерской пары наставляемая прошла курсы повышения квалификации «Формирование ЧГ на уроках математики», посетила уроки наставника, провела свои открытые уроки, выступила на РМО, провела интегрированный урок совместно с наставником.

 Со своей стороны хочется отметить максимальную включенность наставляемой в процесс освоения материала: трудолюбие, готовность исправлять ошибки, учиться новому, умение вести продуктивный диалог с наставником.

Входе реализации программы у МС возникли трудности на первом этапе –дефицит знаний о читательской грамотности вообще и о приемах развития ЧГ у учащихся. После освоения теоретического материала по теме, трудно было подобрать приемы, походящие для урока математики. Курсы, которые наставляемый прошел в практическом плане оказались бесполезными –не было продемонстрировано на практике действие того или иного приемы.

В связи с тем, что еще не все приемы по развитию ЧГ у учащихся наставляемой освоены, а так же мониторинг сформированности умения работать с текстом будет проведен в следующем учебном году, нами совместно было принято решение продлить индивидуальную программу (акцентируем внимание практике) до декабря 2021 года.

Финальная встреча стажерской пары Горлачева К.Н.-Степанова С.С.

На финальной встрече мы обсудили работу, проделанную за 2020-2021 учебный год. Усилия наставника были направлены на овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы наставляемого. В результате совместной работы были подобраны формы, методы, приемы обучения, которые помогли наставляемому учителю методически правильно, грамотно выстроить урок.

А так же всестороннее рассмотрение эффективности системы работы с наставляемым, позволило педагогу¬-наставнику быстро и качественно решать задачи профессионального становления, оказывать помощь в самоорганизации, самоанализе собственного развития, повышать профессиональную компетентность.

Основная трудность при реализации данной программы была связана с организационными моментами, в связи со сложившейся ситуацией в условиях пандемии (дистанционное обучение, двухуровневое расписание звонков).

Мы пришли к выводу, что программа реализована полностью на уровне основной школы. В связи с переходом наставляемого в старшую школу могут возникнуть методические и предметные трудности в подготовке и проведении уроков. Поэтому было принято решение продолжить программу на следующий 2021-2022 учебный год.

Итоговым мероприятием программы наставничества стало мероприятие «День молодого специалиста» в рамках традиционного мероприятия школы для родителей «Неделя предоставляемых образовательных услуг». В этот день молодые специалисты дали открытые уроки, которые разработали сами. На уроках присутствовали родителе детей, наставники и куратор. Также было проведено методическое мероприятие «Уверенный шаг в будущее», на котором были проведены тренинг по стилям педагогического общения, упражнения на сплочение, решение педагогических ситуаций закончилось мероприятие чаепитием.

16. От участников программы по итогам пилотирования программы наставничества была получена следующая **обратная связь**:

- от наставляемых (учителей): дневники наставляемых , квалификационный профиль, анкеты

- от наставников (учителей): дневник наставника, анкеты

1. По итогам пилотирования **в доработке нуждаются следующие этапы наставничества:** ход реализации программы наставничества, корректировка мероприятий. А также возможно расширить формы взаимодействия ( не только с молодыми педагогами, но и с педагогами имеющими стаж работы более пяти лет)
2. В качестве **достоинств программы наставничества** по результатам ее пилотирования можно отметить следующее.

*Практику пилотирования нашей программы наставничества считаем успешной. Достоинства в том, что представленной формой организации методической работы можно в короткие сроки решать и восполнять профессиональные дефициты, выявленные с помощью профессиональных диагностик. К программе можно подключиться в любое время.*

*Тиражировать опыт планируем через проведение районного методического дня, участие в РАОП, муниципальный конкурс «Фестиваль педагогических практик», «Управленческий проект»*

1. Дополнительная информация (*рекомендации по реализации программы наставничества*).