Управление образования администрации Гурьевского муниципального округа

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 5 г. Гурьевска»

Кемеровской области

**Программа наставничества молодого специалиста**

**«Учитель - учителю»**

Составитель программы:

Карачева Т.М., заместитель директора по УВР,

Кудряшова С.В., наставник – учитель начальных классов.

2020 г.



Утверждаю:

Директор МБОУ «СОШ №5»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.Н. Егорова

Составитель Карачева Татьяна Михайловна, заместитель директора по УВР, Кудряшова С.В., учитель начальных классов МБОУ «СОШ № 5 г. Гурьевска».

Карачева Т. М., Кудряшова, С. В. Учитель - учителю [Текст]: программа наставничества молодого специалиста/ Т.М. Карачева, О. Р. Соколова. – Гурьевск: МБОУ «СОШ № 5 г. Гурьевска», 2020. - 22 с.

Программа наставничества МБОУ «СОШ № 5 г. Гурьевска» на 2020 год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Содержание

1. Паспорт программы наставничества ………………………………………………......3
2. Концепция наставнической деятельности…………………………………………...4
3. Компоненты системы наставничества ………………………………………………5
4. Механизмы реализации программы наставничества………………………………10
5. Этапы реализации программы наставничества ……………………………………16
6. Показатели эффективности реализации программы наставничества ……………19
7. Мониторинг процесса реализации программы наставничества ………………….21
8. **Паспорт программы наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| Полное наименование программы | Программа наставничества молодого специалиста  «Учитель - учителю» |
| Назначение программы | Программа наставничества является нормативным документом, определяющим цели, задачи, основные направления реализации наставнической деятельности в школе |
| Заказчик программы | Программа разработана по заказу, формируемого из ожиданий государства, обучаемых, их родителей (законных представителей), педагогического и местного сообщества |
| Исполнители программы | Администрация школы, педагоги, социальные партнеры, заинтересованные учреждения и ведомства. |
| Разработчики программы | Администрации школы: директор школы, заместитель директора по УВР, заместитель директора по МР  Координационный центр  Куратор: заместитель директора по МР |
| Основание для разработки Программы | На основании постановления Министерства просвещения РФ от 24 декабря 2019 года № Р-145 « Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», приказа Министерства образования и науки Кузбасса № 782 от 17 апреля 2020 года «Об организации внедрения методологии (целевой модели) наставничества на территории Кемеровской области», приказа управления образования администрации ГМО № 184 от 26 апреля 2020г. «О внедрении целевой модели наставничества» |
| Цель программы | Формирование эффективного механизма взаимодействия наставника и начинающего педагога для обеспечения разносторонней поддержки молодого специалиста и успешной адаптации его на рабочем месте, повышение его профессионального потенциала |
| Задачи программы | 1. Обеспечить  лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя; 2. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; 3. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений; 4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности молодого педагога, мотивировать к повышению квалификационного уровня; 5. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; 6. Ускорить процесс профессионального становления педагога |
| Основные целевые показатели | - увеличение количества молодых педагогов активно включившихся в образовательный процесс;  - увеличение количества молодых педагогов адаптированных на потенциальном месте работы, удовлетворённых собственной педагогической деятельностью;  - увеличение количества молодых специалистов участников конкурсов профессионального мастерства, научного практических конференциях, семинарах по распространению передового педагогического опыта;  - увеличение количества молодых специалистов успешно прошедших профессиональную аттестацию. |
| Срок реализации программы | 3 года |

*Люди учатся, когда они учат.*

*Сенека*

1. **Концепция наставнической деятельности**

Наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении. Это древнейшая форма обучения старшими младших прикладным знаниям, необходимому поведению, инструментальным навыкам, формирования у них жизненных ценностей и позитивных установок. Это взаимодействие осуществляется в неформальном общении и не связано с официальными отношениями. При этом оно позволяет достичь максимально эффективных результатов воздействия на развивающуюся личность, помогает молодым людям определиться в жизни и реализовать свой потенциал

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступающий в силу с 01 января 2017 года.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога­-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования и ОУ в частности в силу следующих ключевых причин.

Первая причина: Наставничество позволит сформировать внутри школы сообщество педагогов, учащихся и родителей – как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.

Вторая причина. Для сообщества школы наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы школа превратился в центр социума.

Третья причина состоит в том, что технология наставничества позволяет получать

опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку,

2) доверительные отношения,

3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

Скорость и продуктивность усвоения нового делают наставничество перспективной технологией, способной ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы.

1. **Компоненты системы наставничества**

***Ценносто-смысловой компонент:***

**Цель программы наставничества:**

Формирование эффективного механизма взаимодействия наставника и начинающего педагога для обеспечения разносторонней поддержки молодого специалиста и успешной адаптации его на рабочем месте, повышение его профессионального потенциала.

**Задачи:**

1. Обеспечить  лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;
2. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
3. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений;
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности молодого педагога, мотивировать к повышению квалификационного уровня;
5. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
6. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

- Объектом наставничества является сам процесс передачи опыта,

а субъектами - наставники, представители структур, которые организуют наставническую деятельность, и контролирующих организаций, сами наставляемые.

Наиболее перспективными подходами, которые могут стать основными при построении системы наставничества в школе, являются системный подход, комплексный и личностно-ориентированный подходы.

Реализация программы наставничества в школе происходит с опорой на следующие принципы:

- Принцип научности, предполагающий реализацию в школе научно обоснованных и проверенных технологий.

- Принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов.

- Принцип стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обусловливающую основные стратегические направления такой деятельности.

- Принцип легитимности: деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству Российской Федерации и нормам международного права.

- Принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений.

- Принцип аксиологичности включает в себя формирование привлекательности законопослушности, уважении к личности, государству, окружающей среде, с ориентиром на общечеловеческие ценности, которые и являются регуляторами поведения.

- Принцип личной ответственности, предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе.

- Принцип многоаспектности предполагает сочетание и чередование различных аспектов деятельности в процессе реализации программы наставничества. Наставничество является проверенной стратегией, доказавшей свою способность помочь молодым людям реализовать их потенциал при любых обстоятельствах.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 1 год

***Содержательный компонент:***

**Направления наставнической деятельности**

**Работа с наставниками**

- Разработка базы наставников;

- Отбор и проверка наставников;

- Обучение наставников;

- Обеспечение наставников нормативными документами и методической литературой, атрибутикой программы наставничества;

- Проведение мероприятий по обмену опытом, получение обратной связи от наставников;

- Разработка и реализация системы поощрения наставников

**Работа с наставляемыми**

- Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно - образовательного процесса.

- Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.

- Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.

- Разработка и обсуждение технологических карт урока;

- Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания;

- Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

- Подготовка и организация участия наставляемых в конкурсах профессионального мастерства, научно-практических конференциях, педагогических сообществах.

- Получение обратной связи от наставляемых

**Работа с социумом**

Значимую роль здесь играет эффективная коммуникационная стратегия. Создание и внедрение эффективной системы связей с общественностью поможет набирать и удерживать наставников, повышать информированность общественности. Благодаря этому программа может функционировать долго и стабильно.

Направления деятельности:

- работа с исполнительными органами власти;

- работа с различными организациями и учреждениями.

**Деятельность наставника**

1­-й этап – адаптационный.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках. На этом этапеидет изучение личности молодого педагога, знакомство с его личностными и профессиональными качествами, к которым относятся: педагогическое образование, теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников), наличие опыта практической работы с детьми, ожидаемый результат педагогической деятельности, выявление положительных и отрицательных черт характера. Диагностика проводится в форме анкетирования, тестирования, собеседования и наблюдения за организацией воспитательно – образовательного процесса в классе.

Используются авторские методики:

- на определение педагогической стрессоустойчивости и эффективности работы педагога;

- для выявления типологии личности.

Итоги диагностики заносятся в индивидуальный план прохождения образовательного маршрута молодого педагога.

Таким образом, диагностический этап позволяет нам определить стратегию и тактику деятельности по отношению к работе молодого специалиста.

Для каждого молодого специалиста наставником разрабатывается индивидуальный план, в котором отображаются содержание деятельности, сроки проведения и форма отчетности согласно годовым задачам.

2-­й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3­-й этап – контрольно-­оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.  Результаты фиксируются в индивидуальном плане прохождения образовательного маршрута молодого педагога. По завершению третьего этапа производится самоанализ и рефлексия деятельности наставника за прошедший год, подводятся итоги и зачитываются на педагогическом совете. А молодой педагог подтверждает свою педагогическую компетентность через показ открытых занятий, участие в методических мероприятиях, как в школе, так и на муниципальном уровне

***Технологический компонент:***

Использование интерактивных технологий, тренинговых технологий, проектных технологий,

**Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:**

- консультирование (индивидуальное, групповое);

- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

***Оценочно-диагностический:***

Направления деятельности

- организационное (системная планируемая деятельность);

- научно-методическое (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);

- личностное (мотивация и включенность в процессе наставнических отношений, умение сохранять наставнические отношения до окончания срока реализации программы)

1. **Механизмы реализации Программы**

Механизм реализации программы включает в себя:

Методологическая основа и нормативно-правовое обеспечение программы;

Планирование и управление;

Учет выбранных форм наставничества;

Обеспечение ресурсами.

***Методологическая основа и нормативно-правовое обеспечение Программы***

**Методологическая основа Программы**

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И.Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова.

Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально-профессионального становления – работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой. Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

**Нормативно-правовое обеспечение программы**

*Нормативно-правовые акты международного уровня:*

- Всеобщая Декларация Добровольчества (принятая на XVI Всемирной Конференции Международной Ассоциации Добровольческих Усилий - IAVE, Амстердам, январь, 2001 г.);

− Конвенция о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989) ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13.06.1990 № 1559. ;

− Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. о предотвращении преждевременного оставления школы.

*Нормативные правовые акты Российской Федерации*

- [Конституция Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9004937).

- [Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"](http://docs.cntd.ru/document/902389617);

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.);

- [Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420237592), утвержденные [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р](http://docs.cntd.ru/document/420237592);

- [Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года](http://docs.cntd.ru/document/420277810) (утвержденная [распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р](http://docs.cntd.ru/document/420277810));

- [Гражданский кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/9027690).  
[Трудовой кодекс Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664);

- [Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9012847);

- [Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях"](http://docs.cntd.ru/document/9011562);

- [Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях"](http://docs.cntd.ru/document/9015223);

- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

*Нормативные правовые акты Кемеровской области – Кузбасс*

- Приказ № 38 от 08.04.2020г. О внедрении в Кемеровской области – Кузбассе целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования

*Нормативно – правовые акты Управления образования администрации Гурьевского муниципального округа*

- Приказ № 184 от 26 апреля 2020 г «О внедрении в Гурьевском муниципальном округе целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам».

*Нормативные правовые акты МБОУ «СОШ № 5 г. Гурьевска»*

- Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5 г. Гурьевска**»;**

- Программа развития МБОУ «СОШ № 5 г. Гурьевска»;

- Приказ № 251 от 11.08.2020г. «**«**О внедрении целевой модели наставничества»;

- Целевая модель наставничества МБОУ «СОШ № 5 г. Гурьевска»;

- Положение о наставничестве;

- План работы по наставничеству;

- Дорожная карта по внедрению целевой модели наставничества;

- Протокол заседания Педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества.

***Планирование и управление по реализации программы наставничества***

Планирование деятельности по реализации программы наставничества в организации включает разработку собственной программы наставничества, целевой модели наставничества, дорожной карты по реализации целевой модели, индивидуального маршрута наставляемого.

Направления планирования:

- Формулирование основной идеи, миссии, цели, задачи, определение технологий реализации, обоснование методики мониторинга достижений, обозначение результата и процедуры подведения итогов.

- Обоснование плана деятельности с учетом входных и выходных данных, а также краткосрочных и долгосрочных планируемых результатов, которые являются следствием реализации программы.

- Контроль программы, чтобы убедиться, что она функционирует корректно, не отклоняется от программных целей, а работа совпадает с поставленными целями и задачами и определенной миссией.

- Для эффективной реализации программы наставничества обеспечивается подбор кадров: закрепляются функции руководства программой наставничества, возлагаются дополнительные обязанности на специалистов, которые будут задействованы в реализации программы наставничества и сопровождении участников. Разрабатывается система поощрений участников программы наставничества.

Важным моментом построения эффективной системы наставничества в условиях образовательной организации является управление. Чтобы обеспечить эффективное управление программой, необходимо:

- разработать комплексную систему управления информацией по программе (директор ОУ, куратор программы, консультативная группа по реализации программы, наставники);

- разработать систему мониторинга программы.  Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым. А также, проследить какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью;

- создать план профессионального развития кураторов и наставников;

- пропагандировать наставничество;

- наладить связи с социальными партнерами и общественностью.

**Структура управления реализацией Целевой модели наставничества школы**

|  |  |
| --- | --- |
| Уровни структуры | Направления деятельности. |
| Министерство образования и науки Кузбасса | 1. Осуществление государственного управление в сфере образования.  2. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества; 3. Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества. |
| КРИПКиПРО | 1. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. 2. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества. 3. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов.  4. Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций. |
| Управление образования АМО | 1. Согласовывает дорожную карту внедрения целевой модели наставничества школы.  2. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; 3. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала школы, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам. 4. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций муниципалитета. |
| МБОУ «СОШ № 5 г. Гурьевска».  Директор МБОУ «СОШ № 5 г. Гурьевска»  Консультативная группа по реализации программы | 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества школы.  2. Разработка Целевой модели наставничества школы.  3.Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели школы.  4. Реализация программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества.  6. Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества школы.  7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества. |
| Куратор Целевой модели наставничества МБОУ «СОШ № 5 г. Гурьевска» | 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 6. Мониторинг результатов эффективности реализации Целевой модели наставничества. |
| Ответственные за направления форм наставничества | Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией. |
| Наставники и наставляемые | Модели форм наставничества**.**   1. Реализация Форма наставничества «Учитель – учитель». |

***Учет выбранных форм наставничества***

Исходя из образовательных потребностей школы, и Целевой модели наставничества, рассматривается одна форма наставничества: «Учитель – учитель». Она предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые 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.

***Кадровая система образовательной организации***

Кадровая система наставничества школы предусматривает три главные роли:

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и

самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник школы, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация программы наставничества происходит через работу кураторов с

двумя базами:

- Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором

при помощи информацией о потребностях молодых педагогов;

- Формирование базы наставников.

Куратор назначается решением директора школы. Куратором может стать

заместитель директора по методической работе.

В задачи кураторов входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых,

организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации программы, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе лиц.

Наставниками могут быть педагоги высшей категории, имеющие продуктивный опыт педагогической деятельности, готовые к обобщению и распространению эффективного педагогического опыта, обладающие эмпатией и желанием профессионального общения. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

Наставляемым может стать любой молодой педагог или педагоги, которым необходима эмоциональная, психологическая и профессиональная поддержка.

**5. Этапы реализации программы наставничества**

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне школы;

- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать

соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе наставничества. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом будут определены цели и ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников.

Результатом этапа является дорожная карта реализации наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и. т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

Этап 2 Формирование базы наставляемых

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем молодых педагогов, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут

быть профессиональная адаптация; трудности в оформлении документации и отчётности; неумение управлять вниманием учащихся, контролировать их поведение; трудности в планировании уроков, в поборе заданий и методических материалов и.др.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.

Этап 3 Формирование базы наставников

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы

наставников.

Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним

контуром. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:

- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию

базы наставников из числа:

- сотрудников организаций-партнеров, заинтересованных в подготовке будущих

кадров (возможно пересечение с выпускниками);

- представители других организаций, с которыми установлены партнерские связи.

Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных.

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

Этап 4 Отбор и обучение наставников

Основные задачи данного этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации. Работа с внешним контуром может понадобиться для организации специального тренинга или привлечения мотивационного специалиста, экспертов в сфере наставничества на обучение.

Для отбора наставников необходимо:

- разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;

- выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;

- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их

уровень психологической готовности;

- сформировать базу отобранных наставников.

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

Основная задача этапа - сформировать пары/группы, подходящих друг другу наставляемых.

Основные критерии: профиль наставника должен соответствовать запросам наставляемого, а у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, так как наставничество - это в первую очередь основанные на доверии, уважительные и эмоционально окрашенные отношения.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы

Этап 6. Организация хода наставнической программы

Главная задача данного этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений, в наставнической паре/группе так, чтобы они были комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре/группе включает:

- встречу-знакомство,

- пробную рабочую встречу,

- встречу-планирование,

- комплекс последовательных встреч,

- итоговую встречу.

Этап 7. Завершение программы наставничества

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары/группы и всей

программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения

открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и

награждения лучших наставников.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации

комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с

перспективой продолжения цикла - вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

Результаты этапа: достигнуты цели наставнической программы, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников.

1. **Показатели эффективности реализации программы наставничества**

Для оценки эффективности наставнической работы в школе выделяется ряд наиболее важных критериев оценки.

В части оценки наставнической программы в школе подобными критериями могут быть:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;

оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;

- соответствие наставнической деятельности современным подходам технологиям;

- наличие соответствующего психологического климата в школе;

- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и

правильность выбора основного направления взаимодействия;

- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической

деятельности в школе:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;

- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической

деятельности;

В части изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в колледже критериями динамики развития наставляемых

могут выступать:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение

ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;

- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение

уровня агрессивности;

- повышение уровня самооценки наставляемого;

- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях,

связанных с наставнической деятельностью;

- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и

опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

**Ожидаемые результаты реализации программы**

***для молодого специалиста:***

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания молодого педагога;

- повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах педагогики и психологии;

- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;

- наличие портфолио у каждого молодого педагога;

- успешное прохождение процедуры аттестации.

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

***для наставника:***

- эффективный способ самореализации;

- повышение квалификации;

- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

***для образовательной организации:***

- успешная адаптация молодых специалистов;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации).

- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

1. **Мониторинг процесса реализации программы наставничества**

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт

чётко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения

во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития

наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

1) качество реализации программы наставничества;

2) мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный

участников и положительная динамика образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценка) качества реализуемой

программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы

пар/групп наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения школы, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в различных сферах профессиональной деятельности.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник - наставляемый.

Ожидаемые результаты

Результатом мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для развития профессионализма молодого педагога;

- уровня мотивированности и осознанности участников программы наставничества в вопросах саморазвития и профессионального образования;

- степени включенности молодых педагогов в образовательные процессы организации;

- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый.