

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛЫ №4**

ПРИКАЗ

г.Апшеронск

от 15.03.2023 г.

№ 139/01-02

**О реализации целевой модели наставничества обучающихся
в МБОУСОШ №4**

В соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. №Р-145 «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», распоряжения главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24 августа 2019 года №176-р «О внедрении 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» (далее – Целевая модель наставничества), приказом МОН и МП Краснодарского края №545 от 14.03.2022г. «О реализации целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования на период 2022-2024гг.», ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

1.1. План мероприятий (дорожную карту) реализации целевой модели наставничества обучающихся МБОУСОШ №4 (далее – Дорожная карта) на период 2023-2026 гг. (**приложение №1**).

1.2. Программа работы педагогов – наставников МБОУСОШ №4 на 2023–2027 годы

Планируемые результаты (показатели эффективности) реализации целевой модели наставничества в Краснодарском крае (далее – Планируемые результаты) на период 2023-2026 гг. (**приложение №2**).

2. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МБОУСОШ №4

О.Г.Анохина

План мероприятий
реализации целевой модели наставничества обучающихся
МБОУСОШ №4 (далее – Дорожная карта)
на период 2023-2026 гг.

Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (с приложениями:

1. Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации,
2. Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.
3. Приказ(ы) о внедрении модели наставничества педагогических работников и о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

Дополнительно рекомендуется заключение соглашения о сотрудничестве

- с другими образовательными организациями,
- с ГБОУ ИРО Краснодарского края, ЦНППМ,
- стажировочными площадками, образовательными организациями высшего и среднего профессионального образования, реализующими образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки»;
- социальными партнерами, общественными профессиональными объединениями (ассоциациями) и другими организациями, заинтересованными в наставничестве педагогических работников образовательной организации.

**План мероприятий (дорожная карта) по сопровождению молодых специалистов образовательных учреждений муниципального образования
Апшеронский район.**

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные, организация
Организация наставничества			
1.	Формирование базы данных молодых педагогов и наставляемых из числа педагогов	Сентябрь	МКУ ЦРО, ОУ
2.	Формирование базы данных наставников из числа педагогов	Сентябрь	МКУ ЦРО, ОУ
3.	Обучение наставников для работы с наставляемыми	Сентябрь	МКУ ЦРО, ОУ
4.	Издание приказа «Об утверждении наставнических пар, групп»	Октябрь	МКУ ЦРО, ОУ
5.	Семинар «Наставничество: методы и формы	Октябрь	МКУ ЦРО, ОУ

	взаимодействия наставника и наставляемого»		
6.	Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальных траекторий обучения	Ноябрь	ОУ
7.	Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности	Ноябрь	МКУ ЦРО
8.	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Декабрь, май	МКУ ЦРО, ОУ
9.	Проведение мониторинга качества реализации программ наставничества	Май	МКУ ЦРО
Организация повышения педагогического мастерства			
1.	Организация повышения квалификации молодых педагогов	В течение года	МКУ ЦРО, ОУ
2.	Посещение открытых уроков и занятий	В течение года	МКУ ЦРО, ОУ
3.	Организационное совещание с молодыми педагогами «Шаг в профессию: охрана труда, правовые вопросы, аттестация»	Сентябрь	МКУ ЦРО, ОУ
4.	«Методическая мастерская» в рамках муниципального этапа Всероссийского конкурса «Педагогический дебют»	В сроки проведения конкурса	МКУ ЦРО, ОУ
5.	Школа молодого педагога: «Типы уроков,	Сентябрь	МКУ ЦРО, ОУ

	методика их подготовки и проведения»		
7.	Школа молодого педагога: «Приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся»	Декабрь	МКУ ЦРО, ОУ
8.	Школа молодого педагога: «Учет и оценка современных образовательных результатов учащихся»	Февраль	МКУ ЦРО, ОУ
9.	Школа молодого педагога: «Формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися»	Апрель	МКУ ЦРО, ОУ
10.	Круглый стол: «Мои первые достижения в профессии»	Май	МКУ ЦРО, ОУ

Организационные мероприятия

1.	Мониторинг профессиональных затруднений и дефицитов у молодых педагогов	Октябрь, апрель	МКУ ЦРО, ОУ
2.	Анкетирование текущих методических потребностей с целью организации работы по сопровождению	1 раз в квартал	МКУ ЦРО, ОУ
3.	Мониторинг адаптации молодых педагогов в специфике профессиональной деятельности	Март	МКУ ЦРО, ОУ

Психолого-педагогическое сопровождение молодых педагогов

1.	Консультация: «Психолого - педагогические особенности учащихся разных возрастов»	Ноябрь	ОУ
2.	Консультация: «Психолого -	Январь	ОУ

	педагогические аспекты работы с родителями (законными представителями)»		
3.	Консультация: «Проблемы школьной дисциплины. Урегулирование конфликтных ситуаций»	март	ОУ
4.	Индивидуальные консультации и адресные рекомендации	В течение года	Педагоги- психологи ОУ, социальные педагоги, заместители руководителей

**Программа работы педагогов – наставников
МБОУСОШ №4
на 2023–2027 годы**

I. Паспорт программы работы педагогов – наставников МБОУСОШ № 4	Программа работы педагогов – наставников МБОУСОШ №4 (далее - Программа)
Ответственный исполнитель программы	Администрация МБОУСОШ №4
Соисполнители муниципальной программы	Муниципальное казенное учреждение Центр развития образования муниципального образования Апшеронский район
Участники программы	Молодые специалисты школы; администрация школы; педагоги-наставники школы.
Цель программы	Оказание методической помощи начинающим педагогам в развитии профессиональной компетентности и личностной адаптации в школе
Задачи программы	Создание информационного банка данных молодых специалистов школы Разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности; диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов; создание условий для удовлетворения информационных учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития; оказание методической помощи в организации образовательного процесса; организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта; создание системы оценки результативности методического сопровождения молодых педагогов школы.
Сроки реализации программы	2023–2026 годы
Ожидаемые результаты	Успешная адаптация молодых педагогов в школе; осознанная потребность молодых педагогов в непрерывном профессиональном образовании; развитие профессиональной компетентности и

	педагогического мастерства молодых педагогов; эффективная модель методического сопровождения развития профессиональной компетентности молодых специалистов школы; повышение эффективности образовательного процесса в школе.
Объемы и источники финансирования Программы	Не предусмотрены

Пояснительная записка

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе программы наставничества лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Цель — оказание методической помощи начинающим педагогам в развитии профессиональной компетентности и личностной адаптации в образовательных организациях Апшеронского района.

Задачи: – создание информационного банка данных молодых специалистов МО Апшеронский район:

- разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности;
- диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;
- создание условий для удовлетворения информационных учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов, в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития;
- оказание методической помощи в организации образовательного процесса;
- организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта;
- создание системы оценки результативности методического сопровождения молодых специалистов Апшеронского района;

– Развитие профессионального сообщества молодых педагогов.

Функции программы:

- обучающая - ориентирована на углубление знаний и развитие навыков молодых специалистов в системе непрерывного профессионального образования, необходимых для развития их профессиональной компетентности;
- консультационная - предполагает оказание помощи молодому

педагогу в решении конкретной методической проблемы через указание на возможные способы ее преодоления или актуализацию дополнительных способностей молодого специалиста;

- диагностическая - направлена на выявление профессиональных затруднений молодого педагога;
- психологическая - помощь молодому специалисту в преодолении различного вида трудностей и барьеров, препятствующих успешному осуществлению профессиональной деятельности;
- коррекционная - направлена на изменение модели практической деятельности, реализуемой молодым специалистом, а также на исправление допущенных профессиональных ошибок;
- адаптационная - обеспечивает согласование ожиданий и возможностей молодого педагога с требованиями профессионального сообщества, потребностей конкретного образовательного учреждения и меняющимися условиями профессиональной деятельности;
- информационная - предоставление молодым специалистам необходимой информации по основным направлениям модернизации системы образования, образовательным и воспитательным программам, инновационным педагогическим технологиям;
- проектная - связана с обучением педагога экспертизе учебных программ и пособий, образовательных технологий;
- направляющая - способствует установлению гуманистических отношений между молодым педагогом и обучающимися.

Сроки реализации Программы. Программа рассчитана на срок 5 лет и предусматривает систематическое внесение дополнений, изменений, коррекцию в зависимости от изменяющихся условий деятельности.

Условия реализации Программы:

- разработка и реализация системы мероприятий по развитию наставничества и методическому сопровождению (адаптации, обучению, развитию) молодых специалистов;
- эффективное проектирование и планирование целостной траектории профессионального роста молодого специалиста, управленческое и методическое, тьюторское сопровождение;
- создание для педагогов материальных и моральных стимулов работы, условий для проявления инициативы, атмосферы личной заинтересованности в положительных результатах, понимания перспектив и ценности собственного профессионального роста при успешной реализации Программы;

- создание психологически комфортных условий для работы молодых педагогов;
- создание условий для творческой работы и развития профессиональной компетентности молодых специалистов через систему непрерывного профессионального образования;
- создание условий для развития и успешного функционирования профессионального сообщества молодых специалистов на муниципальном уровне;

- реализация системы информационной поддержки;
- сетевое взаимодействие педагогов как внутри образовательной организации, так и с местным педагогическим сообществом;
- осуществление оценки эффективности профессиональной деятельности молодого специалиста.

Целевая группа программы – молодые педагоги:

- молодые специалисты, получившие диплом о педагогическом образовании и имеющие стаж работы 1-3 года;
- педагоги, пришедшие работать в другой тип ОУ, и на другую педагогическую должность, но имеющие опыт работы в ОУ;
- педагоги, вернувшиеся к профессиональной педагогической деятельности после длительного перерыва (трех и более лет);
- специалисты, не имеющие педагогического образования (обучающиеся заочно) и опыта педагогической работы.

Основные участники реализации программы:

- методисты МКУ ЦРО;
- заместитель директора по УВР и ВР;
- руководители ШМО, РМО;
- педагоги-наставники;
- молодые педагоги;
- педагоги-психологи.

Программа предусматривает перевод теоретических знаний, полученных молодым специалистом, в практические умения, которые необходимы для работы в образовательных организациях. В ходе реализации программы создаются условия, способствующие формированию умения практически действовать в разнообразных ситуациях, преодолевать трудности при проведении уроков и организации внеурочной деятельности учащихся, а также в установлении контакта со всеми участниками образовательных отношений. Тьютор обеспечивает соблюдение принципа индивидуализации при сопровождении образовательной программы молодого специалиста. Личностно – ориентированный подход предполагает управление молодым специалистом, организацию его методического самообразования с учетом личностных особенностей.

Методическое сопровождение осуществляется по следующим направлениям:

– **Нормативно-правовое обеспечение образовательной деятельности** (Профессиональная и социальная адаптация молодого специалиста, организация деятельности детского коллектива, с учётом возрастных особенностей и способностей учащихся).

– **Психолого - педагогическое сопровождение образовательной деятельности** (Коммуникативная культура - коммуникация всех участников образовательных отношений, организационная культура педагога, здоровьесберегающий подход в развитии успешности учителя и учащегося).

– **Учебное и методическое обеспечение образовательной деятельности** (Содержание образования, образовательной программы; методы,

приёмы, технологии обучения; современные педагогические технологии как ресурс развития личности учителя и учащегося).

– **Воспитательная система школы в условиях реализации ФГОС** (Сущность, содержание, управление: методы создания, укрепления и развития детского коллектива, организации детского самоуправления; технологии организация и проведения походов, экскурсий, диспутов по актуальным проблемам, современные приёмы и формы работы с родителями).

– **Информационное обеспечение образовательной деятельности** (Создание, накопление и использование педагогом цифровых образовательных ресурсов для самостоятельного конструирования уроков; применение компьютера в качестве технического средства для конструирования уроков; использование компьютера как интеллектуального средства обучения на занятиях).

Методическое сопровождение молодого специалиста проектируется и развивается в соответствии с единой логикой построения методической работы учреждения, города.

Успешность выбранной стратегии развития зависит от соблюдения в ежедневной практике следующих организационно-педагогических принципов:

– **Принцип сотрудничества и диалога** соблюдается через назначение наставника после выявления личностных особенностей молодого специалиста и обеспечивает атмосферу доброжелательности, открытости.

– **Принцип индивидуализации** предполагает закрепление за каждым молодым специалистом наставника (тьютора) и совместную разработку индивидуального маршрута профессионального развития молодого педагога с учетом его потребностей и затруднении.

– **Принцип многоуровневой дифференциации.** Организация подгрупп для занятий по стажу работы, по выявленным проблемам в работе способствует решению затруднений в индивидуальном порядке.

– **Принцип научности** предполагает изучение достижений современной педагогики.

– **Принцип системности** - непрерывности образования способствует накоплению опыта, развитию педагогических компетенций.

– **Принцип интерактивного обучения.** Методы, приёмы, формы и средства обучения должны создавать условия, при которых молодые специалисты занимают активную позицию в процессе получения знаний. Посещение

кратковременных педагогических практик на основе запросов и интересов молодых педагогов позволяет с помощью деятельностных методов обучения педагогов формировать познавательную самостоятельность.

– **Принцип стимулирования** творческого и профессионально-личностного роста педагогов предполагает пропаганду опыта молодого педагога и способствует формированию внутренней мотивации. Для формирования внутренней мотивации к творчеству предусмотрено авансовое поощрение.

– **Принцип прогнозирования.** Он включает в себя построение методической работы «на опережение».

– **Принцип успешности.** Он основан на предоставлении широкого выбора возможностей молодому специалисту в соответствии с его потребностями и способностями.

Соблюдение этих принципов в процессе проектирования, осуществления методического сопровождения позволит максимально эффективно воплотить идею индивидуального профессионального развития молодого специалиста сообразно его потребностям, возможностям и заказа социума, реализовать на практике сочетание: «Успешный педагог – успешный обучающийся/воспитанник – успешная школа/сад».

План методического сопровождения молодого специалиста, разработанный на основе личностно-ориентированного подхода, представляет собой комплекс различных мероприятий, направленных на повышение профессионального мастерства молодых специалистов, имеющих стаж работы от 1 года до 3-х лет. Мероприятия имеют цель, задачи, содержание, отражающие специально сформированные, действующие связи и отношения участников, осуществляющих образовательную деятельность.

Функции участников реализации программы:

Заместитель директора:

- определяет стратегию введения молодого специалиста в образовательное пространство;
- разрабатывает механизм сопровождения и становления молодого педагога;
- организует и контролирует сотрудничество и взаимодействие молодого специалиста с наставником (тьютором);
- отслеживает результативность деятельности молодого специалиста, эффективность деятельности наставника.

Наставник:

- разрабатывает совместно с молодым специалистом индивидуальный маршрут профессионального развития;
- составляет план работы;
- осуществляет анализ деятельности;
- оказывает повседневную помощь в приобретении профессиональных знаний, умений, навыков.

Молодой специалист:

- принимает участие в методической работе на школьном и муниципальном уровне;
- сотрудничает с опытными педагогами и методистами для разработки собственной стратегии педагогической деятельности;
- осуществляет деятельность по повышению уровня своего профессионального мастерства.

Механизм реализации Программы

Программа реализуется на муниципальном уровне и может содержать следующие формы научно-методического сопровождения молодых специалистов:

1. Оказание методической помощи в разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута молодого педагога, который определяется в каждом конкретном случае индивидуально, исходя из ряда факторов, в том числе характера образовательных запросов и интересов молодого специалиста, уровня его профессиональной компетентности, конкретных достижений, сильных и слабых сторон. Маршрут может иметь теоретическую или практическую направленность, реализовываться как в рамках образовательного учреждения, так и вне его. Важный компонент индивидуального образовательного маршрута — «контрольные пункты» его прохождения, обеспечивающие оценку и самооценку успешности работы.

Это могут быть:

- консультация с наставником молодого педагога;
 - ведение дневника индивидуального образовательного маршрута;
 - выступления на заседаниях методических объединений; – проведение открытых уроков (занятий, мероприятий);
 - защита методических или дидактических материалов, подготовка статей для публикации в профессиональных изданиях, размещение материалов на электронных образовательных ресурсах и др. – участие в конкурсах.
2. Организация консультаций по возникающим вопросам со специалистами Управления образования администрации муниципального образования Апшеронский район, МКУ ЦРО.
3. Посещение и анализ (самоанализ) уроков (занятий, мероприятий).
4. Методическая помощь в подготовке к профессиональным конкурсам, фестивалям педагогического мастерства, акциям, проводимым как на уровне образовательного учреждения, так и на муниципальном, краевом уровнях.
5. Организация обратной связи, которая может осуществляться в следующих формах:
- индивидуальное и групповое собеседование с молодыми специалистами;
 - предоставление молодым педагогам возможности выступления на семинарах, «круглых столах», конференциях и других мероприятиях;
 - анкетирование молодых специалистов.

6. Диагностика профессиональных затруднений молодых педагогов, которые могут быть:

- общепедагогическими;
- психолого-педагогическими;
- методическими;
- научно-теоретическими;
- организационными.

Диагностика профессиональных затруднений осуществляется по результатам:

- собеседования с молодым специалистом;
- анкетирования учащихся;
- анализа уроков, планирования, журнала, диагностических работ учащихся и т.п.

Организация наставничества в образовательной организации

Реализация программы наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает независимо от форм наставничества две основные 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, личностного и профессионального результатов, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Организация наставничества в образовательной организации представляет собой достаточно сложный и длительный процесс, который включает подготовительно-диагностический, адаптационный, формирующий и контрольно-оценочный этапы. Подготовительно-диагностический этап имеет целью формирование нормативной базы наставничества и диад (наставнических пар) «наставник – наставляемый». Следует отметить, что диада может строиться и по модели «наставник – группа наставляемых». Первыми действиями на этом этапе является назначение координатора и формирование нормативной базы для создания в школе системы наставничества. Непосредственное руководство и контроль организации наставничества осуществляет координатор, которым может быть руководитель структурного подразделения образовательной организации или заместитель директора.

В обязанности координатора входит:

- ознакомление субъектов наставничества с приказом о создании наставнической пары;
- создание необходимых условий для деятельности наставнических пар;
- оказание методической и практической помощи в планировании работы наставников;
- анализ, контроль и оценка работы наставнических пар на всех этапах наставничества;

- информирование администрации образовательной организации и педагогического совета о процессе и результатах наставничества;
- организация обучения наставников;
- определение мер стимулирования и поощрения наставников.

Члены администрации образовательной организации и руководители структурных подразделений также имеют определенные обязанности по организации наставничества.

Например, **заместитель директора по учебной работе** должен:

- представлять новых сотрудников педагогическому коллективу и объявлять приказ о назначении им наставников;
- посещать по графику уроки и/или внеурочные мероприятия, проводимые совместно наставником и наставляемым;
- изучать и обобщать опыт наставничества, вносить предложения по его распространению или совершенствованию.

Руководители методических объединений, фактически выполняющие функции наставника наставников, должны:

- рассматривать на заседаниях МО индивидуальные планы наставников;
- проводить по мере необходимости инструктажи наставнических пар;
- сопровождать, поддерживать наставников, фиксировать содержательные характеристики наставнической деятельности (какие трудности возникают у наставников, как реально сказывается их работа на качестве труда наставляемых и пр.).

Психолог должен:

- согласовать темы, формы, направления наставничества с учетом положений психологической науки;
- сформулировать рекомендации и оказать психологическую помощь в формировании пар с учетом пожеланий педагогов и взаимной симпатии;
- сформулировать анкету, на основании которой можно собрать ожидания участников от совместной работы;
- сформировать анкету обратной связи для оценки удовлетворенности проведенной работы.

Конкретизация обязанностей координатора и других членов педагогического коллектива осуществляется административным советом образовательной организации и/или педагогическим советом, утверждается директором и закрепляется в Положении о наставничестве.

Реестр локальных актов, регламентирующих функционирование системы наставничества, формируется образовательной организацией самостоятельно, опираясь на федеральные и региональные нормативно-правовые акты, а также на «Методологию (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным общеобразовательным и программам СПО (среднего профессионального образования), в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Примерный набор локальных актов:

- приказ о назначении координатора и ответственных за направления работы по внедрению целевой модели наставничества;
- приказ о внедрении целевой модели наставничества;
- дорожная карта внедрения целевой модели наставничества;
- положение о наставничестве в образовательной организации;
- протокол заседания педагогического совета образовательной

организации, утвердивший положение о наставничестве и дорожной карты внедрения целевой модели наставничества;

- приказ об утверждении дорожной карты внедрения целевой модели наставничества и положения о наставничестве в образовательной организации;
- приказ о закреплении наставнических пар (групп);
- приказ об организации работы с молодыми специалистами;
- кодекс наставника;
- методические рекомендации наставнику;
- контрольно-аналитическая документация;
- диагностические методики для наставников и наставляемых.

Конкретный набор локальных актов определяется образовательной организацией с учетом ее Устава, условий и целей деятельности, реализуемых образовательных программ, результатов диагностики уровня профессиональной компетентности членов педагогического коллектива и прочих обстоятельств.

При создании наставнических пар необходимо самым тщательным образом подходить к подбору наставников, в качестве которых могут выступать:

- специалист или работник образовательной организации, имеющий высокие устойчивые профессиональные достижения;
- руководитель структурного подразделения образовательной организации;
- заместитель руководителя (руководитель) образовательной организации;
- представитель управляющего совета, имеющий опыт деятельности в сфере образования;
- специалисты методических служб.

Определяя наставника важно помнить, что он, как носитель ценностей и нормативов профессионального сообщества, представляет собой уникальную личность, взаимодействие с которой является источником перестройки смысловых структур личности своего наставляемого.

Поэтому, определяя педагога для выполнения функций наставничества, следует учитывать, обладает ли он такими качествами, как:

- высокий уровень профессионализма личности, деятельности и общения;
- способность бескорыстно мотивировать, вдохновлять других людей на позитивное отношение к работе и содействовать в достижении поставленных целей и задач;
- опыт анализа, оценки, структурирования и трансляции имеющегося опыта работы;
- готовность и умение создавать условия и рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеет сам;

- заинтересованность в успехах подшефного коллеги, готовность принимать личную ответственность за его неудачи и промахи;
- потребность и активность в саморазвитии, самообучении,

самосовершенствовании и др.

Важно, что наставничество оказывает влияние не только на наставляемого. Для наставника это – также новый этап его профессионального роста, получение нового опыта и освоение новых компетенций.

В качестве наставника может выступать не только учителя той же школы, где работает наставляемый, но и учителя другой школы или профессионального учебного учреждения.

В качестве наставляемых в образовательных организациях могут выступать различные категории работников:

- педагог, впервые поступившие на работу в данную образовательную организацию, молодой специалист и/или не имеющий педагогического образования;
- выпускники очных высших и средних специальных учебных заведений, поступившие на работу в образовательную организацию по распределению;
- педагог, назначенный на новую должность в рамках карьерного роста;
- педагогический работник, изменивший и/или выполняющий новые должностные обязанности;
- студент (стажер), заключивший договор о целевом обучении с обязательством трудоустройства в данную образовательную организацию;
- педагог-студент, проходящий производственную, преддипломную практику, стажировку;
- педагогический работник, имеющий диагностированные профессиональные (компетентностные) дефициты.

Наставляемый, как равноправный субъект наставнической диады, тоже должен закрепляться за наставником с учетом его личностных особенностей, выявленных профессиональных (компетентностных) дефицитов, интересов и потребностей. Между наставником и наставляемым должна быть психологическая и личностная совместимость. Важно при создании наставнических пар соблюдать принцип добровольности, обоюдного желания наставника и наставляемого работать совместно.

На подготовительном этапе необходимо продумать систему стимулирования и мотивации наставников. Это может быть специальное положение, либо соответствующий раздел в Положении о наставничестве. Для того чтобы стимулирование было эффективным следует разработать и утвердить на педагогическом совете критерии и показатели результативности деятельности наставников.

Методической службе школы на подготовительном этапе следует подготовить методические рекомендации для наставников и наставляемых, материалы для их сопровождения (формы планов, протоколов и отчетов; памятки).

Адаптационный этап направлен на приспособление (адаптацию) наставника и наставляемого друг к другу. В случае, если наставляемый – новый сотрудник, то они сначала более основательно знакомятся. Далее, и с новым членом

коллектива, и с коллегой, который прикреплен к наставнику для преодоления определенных профессиональных (компетентностных) дефицитов, совместно определяются цели и задачи, составляется программа (план) работы (обучения). На этом этапе особое значение имеет установление доверительного продуктивного общения между наставником и его подшефным, которое может строиться по моделям общение-поддержка, общение-коррекция, общение-обучение, общение-снятие барьеров, общение-сопровождение и др. Рекомендуются классический алгоритм взаимодействия: «Я скажу – ты слушай» – «Я покажу – ты попробуй – «Сделаем вместе» – «Сделай сам – я подскажу» – «Сделай сам и расскажи, что и с каким результатом сделал».

Формирующий этап посвящен совместной деятельности по реализации разработанной программы (плана), осуществлению коррекции и развития компетенций наставляемых.

На данном этапе могут реализовываться различные направления деятельности наставника: адаптационная работа; психологическая и методическая поддержка, сопровождение; профессиональная коммуникация; мотивация и стимулирование саморазвития и самообразования и др.

Контрольно-оценочный этап включает действия по анализу и оценке достигнутых результатов, повторной диагностике уровня компетентности наставляемого и определению перспектив дальнейшего профессионального роста. К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Важно популяризировать роль наставника среди образовательных и общественных организаций; сообществ выпускников школ, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, детских домов; компаний-партнеров; ассоциаций психологов и психотерапевтов; волонтерских и благотворительных организаций; социальных сетей и т. п.; рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

Направления деятельности по сопровождению молодых специалистов образовательных учреждений Апшеронского района.

Аналитическая деятельность — мониторинг профессиональных и информационных потребностей молодых специалистов; создание банка данных молодых педагогов; выявление затруднений дидактического и методического характера; сбор и обработка информации о результатах научно-методического сопровождения; изучение, обобщение и диссеминация инновационного педагогического опыта.

Информационная деятельность — ознакомление молодых специалистов с законодательной, нормативно-правовой, методологической базой образовательного процесса, новинками научной, психолого- педагогической, методической литературы, опытом инновационной деятельности; информирование молодых педагогов о процессах модернизации, происходящих в системе образования, о содержании образовательных программ, новых УМК,

методических рекомендациях; осуществление информационно-библиографической деятельности.

Организационно-методическая деятельность — диагностика профессиональных затруднений, методическое сопровождение и адресная практическая помощь молодым педагогам в период подготовки к аттестации, меж аттестационный и межкурсовой периоды; прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки молодых специалистов, оказание им информационно-методической помощи в системе непрерывного профессионального образования; организация помощи при подготовке выступлений на семинарах, конференциях, «круглых столах», педагогических чтениях и т.п., в том числе виртуальных, подготовке к участию в профессиональных конкурсах, фестивалях и т.д.

Консультационная деятельность — организация консультационной работы для молодых специалистов по различным направлениям профессиональной деятельности; популяризация и разъяснение результатов современных психолого- педагогических исследований; консультирование по вопросам организации образовательного процесса в условиях модернизации образования. Деятельность в области информатизации образования мониторинг состояния, результатов и перспектив научно-методического сопровождения молодых специалистов; формирование банка данных о методах и формах научно-методического сопровождения молодых педагогов, их информационных профессиональных потребностях, инновационном педагогическом опыте; организация сетевого взаимодействия внутри и вне профессионального сообщества молодых специалистов; анализ сформированности ключевых компетенций молодых педагогов; организация. Продуктом совместной деятельности являются показатели профессионального роста молодого специалиста, развитие его творческого потенциала.

Ожидаемые результаты:

- реализация комплекса мероприятий, направленных на успешную адаптацию молодых специалистов;
- реализация механизма взаимодействия между наставниками и наставляемыми на разных уровнях;
- создание эффективной модели методического сопровождения развития профессиональной компетентности молодых специалистов образовательных учреждений;
- изменение личностных качеств молодого педагога; готовность к саморазвитию, самосовершенствованию, осознанная потребность молодых педагогов в непрерывном профессиональном образовании;
- психолого-педагогическая адаптация молодых педагогов, успешное

вхождение в новый коллектив, овладение коммуникативной культурой, развитие профессиональной компетентности и педагогического мастерства, повышение организационной культуры педагогов;

- повышение эффективности образовательного процесса в образовательных учреждениях.

