

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

ПРИКАЗ

г. Апшеронск

от 07.02.2023 г.

№ 142/01-02

**О реализации программы педагогов-наставников
МБОУСОШ № 4 на 2023– 2026 гг.**

В соответствии с приказом управления образования администрации муниципального образования Апшеронский район от 05.02.2023г. №179-1/01-03 «Об утверждении Муниципальной программы педагогов-наставников муниципального образования Апшеронский район», в целях оказания помощи начинающим педагогам в развитии профессиональной компетентности и личностной адаптации в образовательных учреждениях, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить программу педагогов-наставников МБОУСОШ №4 на 2023-2027 гг. (**приложение №1**).
2. Приказ вступает в силу со дня его подписания.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МБОУСОШ № 4

О.Г.Анохина

Приложение №1
к приказу МБОУСОШ № 4
№142 /01-02 от 07.02.2023 г.

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 взаимодействия наставника и наставляемого»	Октябрь	МКУ ЦРО, ОУ
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	Май	МКУ ЦРО

	мониторинга качества реализации программ наставничества		
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, методика их подготовки и проведения»	Сентябрь	МКУ ЦРО, ОУ
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	Май	МКУ ЦРО, ОУ

	достижения в профессии»		
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 - педагогические аспекты работы с родителями (законными представителями)»	Январь	ОУ
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	2023–2027 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. Рекомендуется 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.