***Наставничество — это инвестиция в долгосрочное  
развитие организации, в ее «здоровье»  
Дэвид Майстер***

**МОДЕЛЬ**

***по теме: «Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональной компетентности педагога в условиях введения профессионального стандарта»***

Практика наставничества является одной из мер государственной поддержки молодых специалистов и педагогов в раскрытии и развитии их творческого потенциала и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога.

Наставничество в данном контексте рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы. Педагог в роли наставника не только ретранслирует знания, но и отвечает на вызов времени.

**Проблема:**

1. Учителя испытывают трудности при определении задач своего профессионального развития и роста.
2. Наставник и молодой специалист работают в разных возрастных группах.
3. Возможны значительные затраты разнообразных организационных ресурсов, таких, как время, место, организация доступа к информации обучающихся и педагогов и т.д.
4. Сложность отбора наставников и подопечных, требующего специально подготовленных экспертов, разработки профиля наставника и т.д.
5. Не отработана система мотивации наставников и наставляемых.
6. Опытные сотрудники, которые могли бы стать наставниками, не имеют времени, которое они могли бы потратить на подопечных без ущерба для основной работы.
7. Нет критериев оценки эффективности наставничества.

**Актуальность.**

Введение профессионального стандарта педагога требует изменение подхода и профессиональным компетенциям учителя, к своей профессиональной деятельности.

*Современный подход* - консалтинг в образования имеет свои особенности, обусловленные спецификой рассматриваемой области. С одной стороны, сами образовательные структуры оказывают услуги консалтингового характера различным организациям и группам населения, с другой – эти структуры и отдельные работники образовательной сферы могут быть потенциальными потребителями консалтинга в сферах профессионального роста и личностного развития, ресурсного обеспечения учебного процесса и научных исследований, позиционирования на рынке образовательных услуг и пр.

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

**● принцип научности** предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий**;**

**● принцип системности** предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

**● принцип стратегической целостности** определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;

**● принцип легитимности,** требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;

* **принцип обеспечения суверенных прав личности *предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какоголибо воздействия или взаимодействия обманным путем;***
* **принцип аксиологичности**подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
* **принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди»)** предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
* **принцип личной ответственности** предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
* **принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности,** направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
* **принцип равенства** признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

*Ценность наставнической деятельности новых наставников:*

* профессиональная компетентность,
* эмоциональная уравновешенность,открытость, искренность, неконфликтность,
* ответственность и целеустремленность,
* опыт работы,
* владение ИКТ,
* авторитет среди коллег,
* коммуникативность,
* готовность делится знаниями, способность организовать себя и других,
* вера в одаренность каждого ребенка,
* умение выстраивать доверительные взаимоотношения,
* умение слушать и слышать,
* умение мотивировать, не мешать, вдохновлять,
* за предметной картинкой пытаться увидеть суть и глубину ценности сотворчества,
* желание всегда развиваться и обучаться,
* моральная и информационная поддержка.

*Место наставничества в современном образовании*:

1. Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.

2. Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

3. Устранение различных затруднений педагогов.

4.Дифференциация содержания, форм и методов научно-методической помощи в соответствии со спецификой трудовых функций, выполняемых педагогами и с учетом их возраста, стажа работы и преподаваемой предметной области.

5. Организация наставничества в системе общего образования.

6. Реализация в системе общего образования такой формы научно-методического сопровождения учителя, как индивидуальный маршрут профессионального роста в соответствии с профессиональным стандартом.

7. Формирование действенной системы диагностики и мониторинга профессиональных дефицитов учителей.

8. Реализация поставленных целейчерез проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Поддержка семей, имеющих детей», «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», «Новые возможности для каждого», «Социальная активность», «Экспорт образования» и «Социальные лифты для каждого».

**Цель проекта:** Разработка и реализация индивидуальной программы профессионального развития педагогов школы.

**Задачи проекта:**

* выявление дефицита индивидуальных компетенций педагогов школы;
* применение коучингового подхода длявыявление индивидуальных дефицитов профессионального развития педагога;
* определение траектории индивидуального развития через проектирование системы образовательных событий;
* организация консалтинговой деятельности в образовании: научно-методическое сопровождение профессионального роста педагогического персонала;
* диагностика и мониторинг уровня профессиональной компетентности учителя,
* научно-методическое сопровождение профессионального роста и профессиональной деятельности педагога,
* аттестация учителей на квалификационную категорию,
* независимая оценка квалификаций и др.

**Структура системы наставничествавключает следующие компоненты этой системы:**

1) ценностно-целевой — определяет совокупность целей и ценностей профессионального образования, которые могут быть значимы для всех сотрудников предприятия, включенных в систему наставничества;

2) организационно-методический — включает в себя нормативные документы, регулирующие наставническую деятельность, про

грамму повышения квалификации и мотивации наставников, формы, методы и средства работы наставников;

3) процессуально-деятельностный — направлен на формирование этапов наставнической деятельности, организацию взаимодействия в системе наставничества;

4) результативно-коррекционный — позволяет осуществлять контроль результатов обучения и эффективности деятельности наставников, корректировку и обновление содержания и технологий обучения.

**Нормативно-правовая база**

1.ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28,47,48.

2. Приказ Министерства образования и науки от 18 апреля 2013 г.№291 «Обутверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основныепрофессиональные образовательные программы среднегопрофессионального образования»

3. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знакаотличия «За наставничество»

4.Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях истратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024года»

5.Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденны распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р).

**Нормативно-правовая база (документы организации)**

1. Положение ОО о наставничестве;

2. Положение о стимулирующих надбавках, учитывающих поощрение

наставников;

3. Приказ о назначении наставников4.Положение о «Совете наставников».

5.Положение о «Проведении «Недели наставника»»

6.Положение о «Празднике профессионального мастерства - наставничества» ( конкурсе - при наличии 3-5 пар).

7.Памятка наставника.

9.Памятка молодого специалиста.

10.Программыстратегической подготовки педагогических кадров и развития профессиональных компетенций педагогов школы:

«Молодой педагог», «Профессиональное развитие педагогических кадров» и др.

| **Название организации** | **Для решения каких задач в организации создается система наставничества** | **Содержание наставнической деятельности** | **Правила отбора наставников и наставляемых** | **Регламент и содержание работы наставника и наставляемого** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| МБОУ СОШ № 43 г.Ставрополя имени Героя РФ В.Д. Нужного | 1. Формировать портрет будущего учителя, обладающего ключевыми и профессиональными компетенциями, владеющего актуальными образовательными технологиями и вовлеченного в активный процесс поддержания функционирования и развития современной образовательной экосистемы. 2. Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности,способствовать их успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в школе. 3. Формировать у сотрудников школы позитивное отношение к работе, перенос подхода и системы работы на практику педагог-педагог, по системе P2P (с англ. peer-to-peer – равный равному). 4. Повышать качество подготовки и квалификации педагога через различные формы работы. 5. Ускорить процесс профессионального становления учителя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 6. Продолжение роста сектора информационных технологий, включая его комбинацию с другими направлениями консалтинга (например, финансами или системой мотивации сотрудников). 7. Психологическое консультирование, включающее в себя оказание помощи обучающимся, их родителям, педагогическим работникам и другим участникам образовательного процесса по проблемам личностного развития, жизненного самоопределения, взаимоотношений со взрослыми и сверстниками. 8. Уменьшить риски текучести кадров, увольняющихся в первые5 лет работы. | 1.Личностное развитие, повышение осознанности молодых специалистов и учителейшколы в проектировании собственных траекторий профессиональной и жизненной самореализации.  2. Содержание наставнической деятельности осуществляется через модули проекта:  **-модуль «Погружение в наставничество»;**  **-модуль «Диагностикапедагогических кадров»;**  **-модуль «Необходимые знания:наставник, наставляемый».**  **-модуль «Содержание деятельности наставникачерез индивидуальные и корпоративные программы»;**  **-модуль «Портфолио: профессиональное мастерство педагога».**  **Формы работы:**  - консультации;  - взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий;  - мастер-классы;  - анкетирование;  - самообразование;  - беседы, диспуты;  - психологические тренинги;  - творческие лаборатории;  - психолого-педагогические деловые игры;  - конкурсы;  - обучающие семинары;  - круглые столы с учащимися и родителями;  -формирование электронного ресурса.  **Мотивация, поощрение:**  **- методическая и консалтинговая поддержка для ретрансляции лучших практик;**  **- экспертиза, кейс авторской наставнической практики;**  **- признание профессионального мастерства;**  **- повышение квалификации на партнерских площадках: «Сириус», «Сколково», «Педагогический калейдоскоп» и др.;**  **- образовательные стажировки по освоению лучших российских практик;**  **- оплата в рамках договорных отношений.**  **Отчеты наставника о проделанной работе  представляются на:**  - заседание  методического объединения учителей начальной школы;  - заседание методического совета школы.  **- грамоты, благодарственные письма** | *Наставники*- опытные педагоги школы, со сформировавшимися компетенциями в осуществлении определенных трудовых действий. Наставник развивает навыки управления, повышает свой статус в организации, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает участие в формировании профессиональной команды (это очень важно, поскольку эффективность всей команды зависит от эффективности работы каждого ее члена).  *Наставляемые* – молодые педагоги (после окончания учебы), получают своевременную помощь на этапе интеграции в школу, поддержку в профессиональном и карьерном развитии;  - педагоги, принятые на работу после перерыва в работе;  -переведенные на другую должность.  *Назначение наставника* осуществляется на добровольной основе закрепленного (после согласия) приказом по школе.  *Замена наставника* может производиться в следующих случаях:  - расторжение трудового договора с наставником или наставляемым;  - перевод наставника или наставляемого на другую должность;  - психологическаянесовместимоть наставника и наставляемого;  - возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления наставляемого. *Функции по управлению и контролю наставничества* осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе или иное должностное лицо.  При этом на него возлагаются следующие функции:  - назначение наставников;  - рассмотрение вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях;  - оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной адаптации наставляемых;  - изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников;  - заслушивание отчетов наставников об итогах выполнения наставляемыми индивидуальных планов обучения;  - отстранение от наставничества наставников, недобросовестно относящихся к работе.  *Составление пар* наставник-наставляемый осуществляется на основе:  - психологической совместимости (на основе теста Р. Б. Кэттела),  - учета сложившихся ранее систем взаимоотношений;  -толерантности. | 1.**Регламент** 1 раз в месяц.  2.**Наставник** составляет индивидуальный план прохождения наставничества, куда входит:   * получение обратной связи по результатам тестирования, глубинного интервью;   - обсуждению сильных сторон и «зон роста» по надпредметным компетенциям;  -мероприятия по ознакомлению с рабочим местом, коллективом, концепцией школы;   * мероприятия по ознакомлению с должностными обязанностями, профессиональной и должностной адаптации; * изучение теоретических и практических вопросов; * выполнение индивидуального плана работы, практических заданий; * формулировка приоритетов развития, постановке целей на ближайший период; * выбор направлений развития надпредметных и профессиональных компетенций; * анализ достижения поставленных задач в соответствии с планом развития;   обсуждение промежуточных результатов и прогресса.  **3. Взаимодействие наставников:**  **-определение проблемных областей у наставляемых через анкетирование, посещение занятий;**  **-совместное организационное планирование работы (регламент работы наставников, наставляемых, общих встреч, план мероприятий и т.д);**  **-организация семинаров, деловых игр с группой наставляемых, использование инновационных технологий;**  **-осуществление сравнительного анализ эффективности работы и качества знаний наставляемых;**  **-обучение наставников через семинары, вебинары, конференции и др., организованные ЭП.**  **4.Взаимодействие наставляемых:**  **• совместные разработки занятий;**  **• взаимопосещения занятий наставников и наставляемых; • участие в семинарах, деловых играх, вебинарах, конференциях, организованных группой наставников и ЭП;**  **• совместное проведение занятий.** |

|  |  |
| --- | --- |
| Риски | Пути преодоления рисков |
| 1. Отсутствие у наставляемого личного интереса. 2. Низкий уровень мотивации некоторых наставляемых к освоению новых технологий 3. Загруженность некоторых наставляемых другими видами деятельности, наличие других приоритетных задач. 4. Низкий уровень специальных педагогических компетенций унаставляемых. | 1. Отбор наставляемых с личной мотивацией на ведение детско-взрослых проектов.  2. Проведение тренингов и семинаров для наставляемых по освоению технологий модерации, фасилитации, организации командной работы с детьми.  3. Введение системы поощрения для наставляемых, демонстрирующих успехи в организации детсковзрослой проектной деятельности.  4. Разработка и принятие критериев эффективности организации детско-взрослой проектной деятельности. |

**Планируемые результаты реализации модели наставничества:**

● измеримое улучшение показателей конкретной образовательной организации в образовательной, культурной, и других сферах;

● улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных коммуникаций на основе партнерства;

● практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного роста педагога;

● измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

**«Основные модели наставничества в России»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Модель наставничества | Определение | Преимущества |
| **Традиционное наставничество** | Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным (или протеже) для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей | 1. В центре внимания – профессиональное развитие подопечного.  2. Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха.  3. Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию.  4. Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции. |
| **Партнерское наставничество: «равный – равному»** | Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает | 1. Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой.  2. Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям.  3. Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей. |
| **Групповое наставничество** | Связь нескольких лиц с более опытными коллегами («Круги наставничества») | 1. Группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей.  2. Группа наставников может предоставить предложения для развития карьеры, организовать доступ к экспертам по конкретным вопросам и идеи о том, как разрешить сложные ситуации. |
| Флэш-наставничество | Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения | 1. Помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику.  2. Flash-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале. |
| Скоростное наставничество | Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества | 1. Скоростное наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников.  2. Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами. |
| Реверсивное наставничество | Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д | 1. Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников.  2. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга. |
| **Виртуальное наставничество** | Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн | 1.Сотрудник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется.  2. Этот вид наставничества может включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами подразделения и внешних сетей. |

**Примечание:** наставники школы определены следующие виды наставничества: ***традиционное, партнерское «равный-равному», групповое и виртуальное***

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

**Целевая модель этапов реализации программы наставничества в образовательной организации**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ЭТАП** | **РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ** | **РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ** |
| **1 Подготовка условий для запуска программы наставничества** | ● обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы;  ● информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся и педагогов;  ● сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;  ● определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;  ● создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние. | ● определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества;  ● информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия. |
| **2 Формирование базы наставляемых** | ● информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;  ● организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе;  ● включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых. |  |
| **3 Формирование базы наставников** | ● информировать коллектив, обучающихся и их родителей о запуске;  ● собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся. | ● взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников;  ● мотивировать наставников. |
| **4 Отбор и обучение наставников** | ● разработать критерии отбора наставников под эти запросы; ● организовать отбор и обучение наставников. | ● привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников;  ● найти ресурсы для организации обучения (через НКО, предприятия, гранты, конкурсы). |
| **5 Формирование наставнических пар / групп** | ● разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп;  ● обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника. | ● привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар / групп. |
| **6 Организация работы наставнических пар / групп** | ● выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы;  ● проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды времени; ● при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и);  ● организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;  ● собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;  ● разработать систему поощрений наставников. | ● промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы. |
| **7 Завершение наставничества** | ● организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;  ● организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;  ● реализовать систему поощрений наставников;  ● организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов;  ● сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли. | ● привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества;  ● пригласить представителей бизнессообщества, образовательных организаций, НКО, местного самоуправления, выпускников на итоговое мероприятие;  ● популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров. |

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

**Структура индивидуальной образовательной программы педагога**

| **Показатели** | **Структурные элементы** |
| --- | --- |
| Информация о педагоге | Ф. И. О., стаж работы по занимаемой должности. Образование и квалификация. Сроки последней аттестации. Квалификационная категория |
| Выходные данные ИОП | Период, на который разрабатывается ИОП. Научный руководитель (если есть). Методист-консультант |
| Факторы и предпосылки разработки ИОП | Профессиональные затруднения, на решение которых направлена ИОП. Условия непрерывного профессионального образования, способствующие разработке ИОП. Характер запроса на содержание ИОП со стороны работодателя |
| Основные направления ИОП и планируемые результаты ее реализации | Основные направления ИОП, формулируемые как задачи профессионального развития. Планируемые результаты, формулируемые как компетенции, освоение которых предусмотрено в ходе реализации ИОП |
| Система мероприятий в рамках ИОП | Оформляется по аналогии с табл. 18. В горизонталь таблицы вносятся планируемые результаты ИОП (см. предыдущий пункт) |
| Трансляция осваиваемого педагогического опыта | Планируемые сроки, формы и методы трансляции педагогического опыта |
| Ожидаемые эффекты | Эффекты индивидуального профессионального роста. Эффекты для микросоциума (коллектива ОО). Эффекты для информационно-образовательной среды ОО (включая новые условия реализации ООП начального общего образования) |

**Примечание:** наставник разрабатывает индивидуальную программу развития педагога в соответствии с предложенной структурой.

**Форма наставничества «учитель – учитель»**

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Цели и задачи формы.

***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 учебного заведения, 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 учителя 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 учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

***Ожидаемые результаты***. 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 потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-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.

***Среди оцениваемых результатов:***

● повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

● рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;

● качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;

● сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

● рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**Портрет участников**

***Наставник.*** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитойэмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

***Наставник-консультант*** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

***Наставник-предметник*** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

***Наставляемый.*** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет или более 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. Возможные варианты программы Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

● взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

● взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

● взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

● взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

***Область применения.*** Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована в школах, ПОО и организациях дополнительного образования профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.