**РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

*(из опыта работы)*

*Кустицкая Людмила Эдуардовна,*

*руководитель МО*

*МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №19»,*

*с. Верхнерусское,*

*Почётный работник общего образования РФ,*

*Почётный наставник системы образования*

*Шпаковского МО*

Вручая высокие государственные награды в Кремле, в 2016 году, президент РФ В.В. Путин сказал: «Место наставничеству, верность традициям есть в любом деле. Люди прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные это хорошо понимают и делают всё, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и приумножит достигнутое. Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков».

2023 год Указом президента России был объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность. Год педагога и наставника объявлен для развития творческого и профессионального потенциала педагогов, повышения социального престижа профессии.

В современной школе ушла из практики система наставничества, которая была в Советском Союзе, и хорошо, что в настоящее время вопрос наставничества вновь стал актуальным. О роли наставника в адаптации новых сотрудников, повышения их квалификации о значении наставничества  ведутся дискуссии на форумах, конференциях, семинарах, круглых столах.

Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора учительской профессии и способствует развитию положительного отношения специалиста к своей профессиональной деятельности. Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Данный период является одним из наиболее ответственных в жизни молодого специалиста, вступающего в самостоятельную жизнь, требует особого внимания со стороны педагогических коллективов образовательных организаций.

Нормативно – правовую базу для реализации программы наставничества в ОО

можно представить в трёх уровнях:

Федеральный уровень

– Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;

– Федеральный проект «Современная школа»;

– Письмо Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 «Об учете и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

– Распоряжение Правительства РФ от 24.06.2022 № 1688-р «Об утверждении

концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года».

Региональный уровень

– Приказ МО СК от 03.03.2022г. №337- пр.

Муниципальный уровень

– Приказ комитета образования администрации Шпаковского муниципального округа от 28.03.2022г. №142 – ОД.

Школьный уровень

– Приказ об утверждении Положения о системе наставничества в МБОУ «СОШ №19».

– Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «СОШ №19».

– Программа наставничества «учитель – учитель» МБОУ «СОШ №19».

– Дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества в МБОУ «СОШ №19».

– Приказ о назначении наставников и формировании наставнических пар в МБОУ «СОШ №19».

– Персональные программы наставников.

**Этапы реализация программы наставничества в ОО:**

1. Подготовка условий для внедрения программы наставничества.

2. Формирование базы наставляемых и наставников.

3. Обучение наставников.

4. Формирование наставнических групп.

6. Организация работы наставнических групп.

7. Завершение наставничества.

Реализация программы наставничества в ОО производится с обеспечением внешней и внутренней поддержки всех процессов.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Внешняя поддержка:** | **ПРОГРАММА**  **НАСТАВНИЧЕСТВА**  **В ОО** | **Внутренняя поддержка:** |
| представители региональной власти (край) | Руководитель ОО, администрация ОО |
| представители муниципальной власти (район) | обучающиеся и их родители |
| органы местного самоуправления  (территориальный отдел) | методисты ОО |
|  | педагоги – психологи |
| педагоги – наставники |
| молодые специалисты |

## Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Успех программы наставничества зависит от создания благоприятных условий для её запуска. От точности определения целей и задач самой программы, от подбора команды, ответственной за ее реализацию.

Директором ОО издаются приказы (см. выше), разрабатывается и утверждается Положение о системе наставничества в ОО.

На этом этапе создается дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

## Этап 2. Формирование базы наставляемых (молодые специалисты)

На этом этапе выявляются проблемы педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.

На этом этапе проводится мониторинг (до начала работы по программе): собираются данные и систематизируются запросы от потенциальных наставляемых. Эти данные и станут основой для измерения динамики изменений.

В результате появляется сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники. Директор ОО утверждает базу наставляемых.

Реализация программы проходит внутри самой образовательной организации.

**Этап 3. Формирование базы наставников**

Потенциальными наставниками, для формирования базы, являются педагоги, заинтересованные в передаче личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, имеющие педагогический стаж, высокие результаты в работе, которые подтверждены внутренними и внешними показателями качества.

Образовательная организация формирует базу наставников из числа педагогов.

Сформированная база наставников, предоставляется куратору программы наставничества в образовательной организации и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества. Формируется файл в виде электронной таблицы.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | ФИО наставника | Основные компетенции наставника | Важные достижения наставника | Интересы наставника | Желаемый возраст наставляемых | Ресурс времени на программу | Дата вхождения в программу | ФИО наставляемого | Форма наставничества | Дата окончания программы | Результаты программы | Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещение на сайте ОО |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставниками согласия на обработку персональных данных.

## Этап 4. Отбор и обучение наставников

Задачами этого важного этапа является выявление наставников, которые войдут в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовка к работе с наставляемыми. Решение этих задач проходит на базе ОО.

Для отбора наставников необходимо:

* разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;
* выбрать наставников, подходящих под соответствующие критерии из сформированной базы;

- провести собеседование с ними для выяснения уровня их психологической готовности (с привлечением психологической службы ОО).

Для отбора потенциальных наставников заполняется анкета, проводится собеседование.

Для организации обучения наставников составляется программа обучения и определяются сроки ее реализации; подбираются необходимые методические материалы; выбираются форматы обучения. Наставники МБОУ «СОШ №19» проходили курсы профессиональной переподготовки на Инфоуроке, 270 часов, с получением диплома и сертификата соответствия.

**Этап 5. Формирование наставнических пар или групп**

На этом этапе формируются пары «наставник – наставляемый» или группы из наставника и нескольких наставляемых, которые подходят друг другу по следующим критериям:

* профессиональный профиль и/или личный опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемых;
* у наставнической пары или группы обязательно должен сложиться взаимный интерес и симпатия, которые позволят в будущем эффективно работать вместе.

Этап 6. Организация хода реализации программы наставничества

На этом этапе закрепляются гармоничные и продуктивные отношения в наставнической паре или группе таким образом, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для всех участников.

Работа включает в себя ряд встреч: знакомство, рабочую встречу, встречу-планирование; а также комплекс последующих встреч с обязательной формой обратной связи. И завершающей встречей должна быть итоговая встреча.

## Этап 7. Завершение программы наставничества в образовательной организации

Подведение итогов работы всех участников или группы программы наставничества – тоже важная составляющая программы.

Возможны два варианта завершения наставнического взаимодействия:

1) запланированное, работа по программе достигла целей наставничества;

2)незапланированное, не удалось достичь в силу определённых обстоятельств, в этом случае работа может быть продолжена.

Стадия завершения наставничества предполагает подведение итогов и получение обратной связи от наставника и лица, в отношении которого оно осуществлялось, с помощью заполнения оценочного итогового индивидуального анкетирования.

Молодость – это возраст мечтаний и надежд, неудержимая энергия, желание достичь успеха на профессиональном поприще. Педагогическая деятельность молодого учителя, который пришёл с желанием работать с детьми, обучать их наукам с применением современных технологий, быть старшим товарищем, будет способствовать прогрессивному развитию образования.

Педагоги – наставники в нашей школе – учителя отдавшие любимому делу не один десяток лет. С огромным терпением и желанием они наставляют и выращивают себе смену. «Учитель живёт до тех пор, пока учится, если он перестаёт учиться – в нём умирает учитель». Эти слова великого педагога К.Д. Ушинского – девиз работы с молодыми учителями в нашей образовательной организации.

**Список литературы и источников**

1. Десять советов молодому учителю [Электронный ресурс]. – Режим

доступа: htpp://www.liskyedu.narod.ru/ molodspec.html/.

2. Дроздова, Н.А. Школа молодого учителя / Н.А. Дроздова //

Методист. 2022. – № 6.

3.Сборник методических статей «Дневник наставника». ОГАОУ ДПО. Белгород. 2020.

4. Журнал «Профессиональное образование». Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент. - № 3, 2019.