

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ**

«ПОЛЕВСКОЙ ЛИЦЕЙ» КУРСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Курская область, Курский район, д. Полевая, ул. Школьная д. 385Б, <https://l-polevskoj.gosuslugi.ru/>

**Программа реализации инновационного проекта (программы)
«Педагогические инвестиции» - наставничество как один из эффективных
путей повышения уровня профессиональной компетентности педагогов**

Исходные теоретические положения

Национальная система учительского роста (НСУР) предусматривает введение в школах с 2020 года новых педагогических должностей: старший учитель (учитель-методист) и ведущий учитель (учитель-наставник). Одна из целей нововведения – помочь каждому учителю построить свой индивидуальный график профессионального развития и заинтересовать в прохождении этого «маршрута».

В настоящее время наставничество актуально не только в образовании, но и в других сферах деятельности. О роли наставничества неоднократно говорил в своих выступлениях В. В. Путин и в Указе «О национальных целях и задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» поручил обеспечить создание условий для развития наставничества.

В. В. Путин видит суть наставничества в заботе профессионала о том, «чтобы дело, которое делает этот человек, оказалось в будущем в надежных руках»: «...значимой задачей считаю развитие движения наставничества. Только так, объединив передовые знания и нравственные основы, обеспечив подлинное партнерство и взаимопонимание поколений, мы сможем быть сильными». Далее он отмечает: «Будущее во многом зависит от умения людей, которые решают те или иные задачи - работать в коллективе. Если в других странах часто ценится, прежде всего, индивидуальный успех, что чрезвычайно важно, но у нашего народа все-таки элемент коллективизма очень сильно присутствует в сердце, в душе. А это становится одним из конкурентных преимуществ сегодняшнего дня. И вот наставничество помогает тому же самому. Помогает создавать как бы коллектив».

В марте 2018 года президент России Владимир Путин своим указом учредил знак отличия «За наставничество», чем подчеркнул особую важность такого рода деятельности.

Запуск Программы наставничества «Учитель-Учитель», как комплекса мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов, обоснован реализацией национального проекта «Образование» и направлен на достижение результатов федерального проекта «Современная школа», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы».

Проект «Образование» ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций –

общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции, т.е. способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками. Метакомпетенцию можно рассматривать как фактор, единственно способствующий развитию профессиональных компетенций, в случае с которыми простое воспроизведение или копирование невозможно.

Основой концептуального обоснования Программы наставничества «учитель-учитель» является Методология (целевая модель) 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 педагогами, утвержденной Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145. 1.2.

В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка всех педагогов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Среди задач по реализации целевой модели наставничества можно отметить:

- Улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, и других сферах;
- Создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Технология наставничества эффективна для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги:

- Проблемы молодого специалиста и вновь прибывшего в новом коллективе;
- Проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания. Предмет наставничества:

1. Личностные качества – лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента.

2. Методическая грамотность – ведение учебно-методической документации, проектирование урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.

3. Социальная адаптация – психологические особенности обучающихся, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.

4.

Компоненты системы наставничества

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
---------------------	----------------	-----------------	--------------------------

Наставничество –	Работа	Технологии	Мониторинг и оценка параметров программы:
взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества – процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые.	- с социумом; - наставниками; - наставляемыми; - родителями; - коллективом организации.	- интерактивные технологии; - тренинговые технологии; - проектные технологии; - консультации, беседы, тренинги, семинары-практикумы; - информационные технологии.	- организационного (эффективность системной планируемой деятельности); - научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)

Современные условия предъявляет новые требования к учителю, и это требует обогащения категории «наставничество» новым внутренним содержанием и новыми формами. В настоящее время наставничество рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы.

Этапы

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя четыре этапа:

1. Аналитический этап (сентябрь 2024 – декабрь 2024): выявление видов обеспечения наставнической деятельности (нормативное, управленческое, организационное, информационное, методическое, технологическое, финансовое, кадровое, материально-техническое и др.).

2. Проектировочный этап (январь 2025 – март 2025): анализ и корректировка нормативных локальных документов, регламентирующих наставничество в образовательной организации; создание Совета наставников, разработка системы непрерывного обучения и мотивации наставников; разработка системы мониторинга наставнической деятельности; разработка модели системы наставничества.

3. Практический этап (апрель 2025 – август 2026): внедрение модели системы наставничества в образовательной организации.

4. Обобщающий (сентябрь 2026 – декабрь 2026): оценка эффективности инновационного проекта; разработка и публикация методического пособия по организации наставничества в образовательной организации; диссеминация опыта работы (статьи, мастер-классы, выступления и др.)

Содержание и методы деятельности,

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий

педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления любого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость учителя, нуждающегося в сопровождении, получить поддержку педагога-наставника, готового оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Задача каждого педагога-наставника в нашем лицее – помочь молодому учителю, вновь прибывшему педагогу или учителю, имеющему недостаточную сформированность компетенций в какой-либо области профессиональной деятельности, реализовать себя, развить личностные и профессиональные качества, коммуникативные и управленческие умения.

В рамках проекта в качестве главной задачи определяем разработку и реализацию модели наставничества в образовательной организации, которая с точки зрения системы представляет собой комплексное и последовательное методическое сопровождение наставляемых педагогов.

Проект наставничества «Педагогические инвестиции» представляет собой комплексную модель наставничества, ориентированную на некоторые современные тенденции образования и состоит из 5 основных блоков: привлечение и адаптация молодых и вновь прибывших педагогов; конкурсное движение; обобщение и освещение педагогического опыта; устранение дефицитов в формировании профессиональных компетенций, оказание методической помощи при аттестации.

Цель проекта: оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей; адаптация в коллективе; воспитание дисциплинированности, требовательности к себе и заинтересованности в результатах педагогического труда.

Проект наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри любой образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности педагога, передачи опыта и знаний, формирования педагогических навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Принцип формирования наставнических пар/групп

	Наставник	Подопечный (подопечные)
Блок «Адаптация»	Опытный педагог со стажем педагогической работы более 10 лет	Молодой специалист или вновь прибывший педагог
Блок «Дефициты»	Педагоги, владеющие определёнными профессиональными компетенциями	Педагоги, имеющие недостаточную сформированность компетенций в какой-либо области профессиональной деятельности
Блок «Трансляция»	Педагог, имеющий опыт выступлений и публикации статей на муниципальном, региональном, федеральном уровнях	Педагог (педагоги), испытывающий(ие) трудности в освещении опыта педагогической работы
Блок «Конкурс»	Педагог, имеющий опыт участия и занявший призовые места в конкурсах муниципального, регионального, федерального	Педагог (педагоги), испытывающий(ие) трудности в участии в конкурсах различного уровня

	уровнях	
Блок «Аттестация»	Опытный педагог со стажем педагогической работы более 10 лет, имеющий первую или высшую квалификационную категорию	Педагог, аттестующийся впервые или планирующий повысить категорию

Результатом проекта является разработка и апробация модели наставничества, представленной на схеме.



Особенностью разработанной модели наставничества является выделение трех основных групп педагогов, нуждающихся в наставничестве: молодые специалисты, опыт которых не превышает трех лет; учителя, начинающие работать в учреждении; учителя, испытывающие проблемы профессиональной деятельности по отдельным направлениям. Наставники для каждой группы определяются по-разному, к ним применяются разные критерии в соответствии с категорией наставляемых. Такое наставничество, для первой категории в течение трех лет, для второй – в течение учебного года, для третьей – по мере ликвидации выявленной проблемы. Для каждой категории проводится и групповое наставничество, за первую категорию отвечают профессиональные объединения учителей – предметные секции, методические объединения и кафедры, за вторую – специалисты функциональных служб учреждения (научно-методическая, психолого-педагогическая, кадровая и др.), за третью – учителя, которые наиболее успешны в той области педагогической деятельности, в которой у наставляемых выделены проблемы.

Наставничество происходит непосредственно на рабочем месте и в рабочее время решает следующие задачи:

1. адаптация (социальная, профессиональная) и дообучение педагогов;

2. развитие профессионального потенциала педагогов;
3. формирование и развитие корпоративных знаний;
4. сохранение уже накопленных корпоративных знаний.

Обучение специалистов ведется через:

- 1) обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе педагогических объединений;
- 2) самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
- 3) обучение на курсах повышения квалификации;
- 4) организация методического сопровождения деятельности специалистов, нуждающихся в сопровождении.

Статусность позиции наставника поддерживается разными способами:

- ежегодно в приказе по организации научно-методической работы определяется список учителей, которым оказывается поддержка, и их наставников;
- при аттестации педагогических работников учитывается наличие у них успешного опыта наставничества;
- наставники, успешно выполнившие свои функции по сопровождению, награждаются Почетными грамотами и Благодарственными письмами учреждения;
- учителям, выполняющим функции наставников, отдается предпочтение при представлении администрацией к награждению отраслевыми наградами

Проект «Педагогические инвестиции» предполагает наличие практик наставничества по данным направлениям деятельности (в рамках формы учитель-учитель):

- «Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации учителей в инновационной образовательной среде»;
- «Первые шаги на пути к успеху»;
- «Паритетное взаимодействие»;
- "Школа молодого учителя";
- «Современные ИТ – технологии и реверсивное наставничество»;
- «Патриотическое воспитание школьников»;
- «Здоровьесберегающие технологии в обучении и воспитании»;
- «Родительский ценз»;
- «Правовое просвещение»;
- «Иду на урок...» и т.д.

Целевая модель наставничества предполагает вовлечение в этот процесс всех участников образовательного процесса. А значит, проект будет постоянно расширяться. Каждый, попавший в коллектив образовательного учреждения, может получить помощь в своем профессиональном становлении.

Проект служит импульсом к развитию творческого потенциала каждого педагога; обеспечивает возможности свободного профессионального общения; создает условия для обогащения методического арсенала учителя; разрабатывает составляющие культурного кода педагога **лицея**; создает условия для восполнения имеющихся профессиональных дефицитов в урочной и внеурочной деятельности педагога, классного руководителя,

наставника.

Наиболее оптимальные модели взаимодействия с педагогом, нуждающимся в методическом сопровождении, следующие:

Общение-коррекция. Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагога-наставника. При выявлении симптомов неблагополучной педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения осуществляется профилактическая работа, которая планируется в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре. При подобном общении требуются знания психолого-педагогической теории, владение приемами диагностического исследования, знаний специального характера в области технологии общения.

Общение-поддержка. Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь педагогу в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не способен справиться самостоятельно. В этом случае требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, такт, чуткость и др.

Общение-снятие психологических барьеров. Этот тип общения предполагает владение технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие потребности в общении с подопечным, желание помочь ему в установлении доверительных отношений. Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и наставляемого. Она предполагает реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В её основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

В работе с наставляемым педагогом используются следующие формы организации педагогической деятельности:

- Вечера вопросов и ответов: представляют собой сбор и анализ педагогической информации по самым разнообразным проблемам. Как правило, наставляемому педагогу заранее предлагается составить список вопросов к педагогу-наставнику. Значимость этого мероприятия зависит от того, насколько актуальными и существенными будут заданные вопросы и насколько правдивыми, и откровенными будут полученные ответы. Ответы на вопросы зачастую носят дискуссионный характер и нередко переходят в заинтересованное обсуждение. Такие вечера проходят как непринужденное, равноправное общение.

- «Круглый стол»: встречи за «круглым столом» расширяют профессиональный кругозор всех педагогов. Как правило, выбирается одна, наиболее общая, проблема, которая и становится темой для обсуждения. Это может быть проблема поддержания дисциплины в детском коллективе, организации эффективного взаимодействия с родителями, выбора форм и методов организации учебного процесса, прав и обязанностей педагога и т. п.

- Педагогические конференции: эта форма работы специально предназначена для обмена опытом между опытными педагогами и молодым педагогом. Мысли, высказанные на конференции педагогом и подкреплённые его же опытом, приобретают особую убедительность и оказывают большое влияние на новичка. Конференции проводятся как по проблемам, затрагивающим широкий круг психолого-педагогических вопросов, так и по конкретным вопросам организации учебного процесса воспитания.

- «Неделя открытых дверей МБОУ»: это название объединяет целый комплекс мероприятий, проводимых в масштабе всего учреждения в специально отведенный для этого период.

В лицее существует негласное правило: в этот период молодому или вновь прибывшему педагогу предоставляется свобода действий. Им предлагается провести открытые занятия, групповое мероприятие, рассказать о своих успехах и поделиться неудачами. «Неделя открытых дверей МБОУ» - эффективная форма контроля работы начинающего педагога. На открытые занятия, которые дает молодой или вновь прибывший педагог, приглашаются не только представители администрации ОУ, но и другие педагоги. Открытые занятия очень много дают новичкам: они получают возможность наблюдать за действиями других педагогов в схожих ситуациях; сравнивать свои педагогические умения и поведение с умениями и поведением других педагогов; перенимать у других приемы воспитательных воздействий.

- Педагогический совет. Участие в педагогическом совете является обязательным для всех членов педагогического коллектива образовательного учреждения. Как правило, на первом педсовете в новом учебном году происходит знакомство молодого или вновь прибывшего педагога с коллективом коллег, определяются педагоги, имеющие недостаточную сформированность компетенций в какой-либо области профессиональной деятельности. В дальнейшем педагогические советы педагог-наставник может использовать для выявления в скрытой форме психологических особенностей наставляемого педагога. Такая форма работы позволяет наставляемому педагогу получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности, не задавая вопросов своему наставнику.

- Педагогический семинар. Основной задачей этой формы работы является расширение знаний наставляемого педагога обо всех сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия с детьми, с родителями воспитанников; изменение отношения к самому процессу образования. На семинарах наставляемый педагог вовлекается в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обменивается опытом, рассказывает о своих «педагогических находках», самостоятельно в ходе групповых дискуссий вырабатывает пути разрешения конфликтов.

- Наглядная педагогическая пропаганда. Осуществляя педагогическую пропаганду, можно использовать сочетания различных видов наглядности. Это позволяет не только познакомить наставляемого педагога с вопросами организации учебного процесса через материалы стендов, тематических выставок и др., но и непосредственно показать ему воспитательно-образовательный процесс, передовые методы работы, доступно и убедительно донести необходимую педагогическую информацию. Можно организовать посещение родительских собраний, мероприятий, занятий опытных педагогов, после чего обменяться мнениями об увиденном, отметить плюсы и минусы работы.

- Групповые дискуссии. В их основе – конкретные педагогические ситуации, пережитые наставляемым педагогом. Например, «Как привлечь родителей к участию в жизнедеятельности группы», «Как решить проблему нерационального использования времени на занятии». Цель дискуссии заключается в совместной выработке оптимального подхода к решению той или иной воспитательной ситуации, основываясь на понимании ее психологического и педагогического смысла. Обзор педагогической литературы. Суть этой формы заключается в обсуждении содержания специально подобранных наставником научнопопулярных, методических пособий, посвященных проблемам организации учебно-воспитательного процесса.

- Деловые игры. В работе с наставляемым педагогом можно использовать игровые приемы (разыгрываются ситуации взаимодействия с обучающимися и их родителями, ситуации поощрения и наказания, отрабатываются приемы общения) Деловая игра максимально приближает участников к реальной обстановке, формирует навыки быстрого принятия

педагогически верных решений, умение вовремя увидеть и исправить ошибку. Конкретной, узконаправленной схемы проведения деловых игр не существует. Все зависит от компетентности, творческих способностей и выдумки наставника-организатора игры. Целью деловых игр является выработка и закрепление определенных навыков, умений предупреждать конфликтные ситуации. Роли в деловых играх могут распределяться по-разному. Темой деловых игр могут быть разного рода конфликтные ситуации в педагогической деятельности.

Консультирование организуется наставником для наставляемого. Такая консультация имеет определенную и специализированную направленность. Она включает сообщение наставника по теме консультации и ответы на вопросы наставляемого. Суть консультирования в процессе оказания наставнической поддержки заключается в следующем: установление контакта и развитие позитивных взаимоотношений с подопечным педагогом; психолого-педагогическая диагностика профессионально значимой проблемы; контроль и корректировка процесса образования; системный анализ ситуаций. На них общепедагогические положения должны рассматриваться в конкретном приложении к определенным частным случаям. Консультация может носить выраженный инструктивный характер, либо проходить в форме обсуждения сложных воспитательных ситуаций, которые вызывают затруднения. Эти особенности делают консультирование важным элементом в общей системе профессиональной поддержки наставляемого педагога. Основной задачей здесь является изменение неадекватных педагогических позиций, расширение мотивов осознанности профессиональной деятельности наставляемого педагога, оптимизация форм педагогического воздействия на воспитанников. Практические занятия направлены на выработку и закрепление педагогических умений и навыков, являются действенной формой повышения профессионализма наставляемого педагога. Разрыв между его теоретическими представлениями о формах, методах и средствах обучения и воспитания и практическими умениями является наиболее характерным недостатком.

Индивидуальное обучение. Основным достоинством индивидуального обучения наставляемого педагога является возможность полной индивидуализации содержания, методов и темпов оказания наставнической помощи. Такая форма работы позволяет следить за каждым его действием при решении конкретных педагогических задач в процессе профессиональной деятельности; осуществлять корректировку и анализ эффективности взаимодействия в паре «наставник – подопечный». Прежде чем приступать к работе с наставляемым специалистом, желательно уточнить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего в беседе. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где педагог достиг максимальных профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями, он чувствует себя свободнее, увереннее.

Современный педагог независимо от возраста и стажа работы способен реагировать на изменения образовательной ситуации, адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, реализовать свой личностный потенциал в открытом образовательном пространстве. Всему этому способствуют различные формы наставничества.

Хочется остановиться на реверсивной модели наставничества. Молодое поколение сегодня говорит на другом языке, который вместе с ними родился в результате технической революции. Это приводит к тому, что в образовательном процессе становится возможным применение реверсивного (обратного) наставничества (молодые педагоги передают свои умения более опытным, младшие ученики – ученикам старшего возраста и даже педагогам).

Реверсивная модель – обоюдное наставничество учителей, при котором каждый выполняет роль и наставника, и подопечного. Эта модель помогает развивать культуру толерантности, а так же молодым специалистам формировать более крепкие, доверительные отношения с учителями-наставниками. Благодаря этому, они стремятся открыто высказывать свои мысли и идеи, проявлять активность, индивидуальный творческий подход к педагогической деятельности. А это положительно влияет на вовлеченность учителей в жизнь школы, ее процессы и развитие.

Реверсивное наставничество позволяет организовать сотрудничество старшего и более молодого поколения преподавателей в таких направлениях, как современные технологии обучения, новые тренды, цифровизация и познание современной культуры.

Необходимость реверсивного наставничества в нашем образовательном учреждении появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития педагогов.

В рамках данной программы «Ступеньки карьерного роста» возможно применение виртуального наставничества, которое мы используем в своей практике.

Виртуальное наставничество (VirtualMentoring) – использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков в системе развития персонала. Виртуальное наставничество, являясь частью процесса развития, может помочь построению карьеры, позволяет использовать больше учебных ресурсов для освоения новых знаний и навыков, обеспечивает постоянное и творческое общение, использование социальных сетей для привлечения других специалистов и получения разнообразной информации, делая программу наставничества доступной для широкого круга сотрудников. Такая модель может применяться, когда наставник и его подопечный не имеют возможности часто встречаться лично, но, как и для дистанционного обучения, личное общение должно обязательно состояться, чтобы участники процесса смогли общаться без посредничества интернет-технологий.

Особенно актуален данный вид наставничества в работе со студентами и выпускниками лицея, которые стремятся сохранить связь со своими педагогами и продолжить с ними обоюдно плодотворное сотрудничество.

В онлайн-образовании главный герой – обучающийся (выпускник) или студент. Задача наставника при такой форме наставничества – изучить потребности наставляемого, помочь ему определиться с целями и поддерживать на пути к ним. Виртуальное (дистанционное наставничество) позволяет выстроить персональный образовательный маршрут для каждого участника, что способствует непрерывному профессиональному развитию педагогов.

В процессе такой формы наставничества используются интерактивные электронные средства доставки информации, преимущественно Интернет и корпоративные сети организации, но не исключены другие способы, как, например, компакт-диск, флэш-носители.

В настоящее время мобильное обучение позволяет в полной мере реализовать потенциал электронного обучения. Его главный принцип: обучение и взаимодействие в любом удобном месте, в любое удобное время.

Поколение нынешнего времени легко включается в работу по удалённому доступу. Им ближе компьютерная среда, в курс дела они вникают быстро и практически с любого устройства. Очень здорово, если наставляемому и наставнику удаётся поймать «одну волну» и общение онлайн не приносит дискомфорта ни одной из сторон.

Методы деятельности, используемы при реализации программы: проектирование, моделирование, прогнозирование, классификация, обобщение, методы статистики, рефлексивный анализ, технологии интерактивного взаимодействия педагогов, рефлексивного воздействия и проектного обучения.

Прогнозируемые результаты по каждому этапу

№ п/п	Задачи/этапы	Наименование мероприятия	Ожидаемый результат
1.	Аналитический этап (сентябрь 2024 – декабрь 2024)	Работа творческой группы по разработке локальных актов, регламентирующих наставничество в образовательной организации	Аналитическая справка по обеспеченности наставнической деятельности в модели «учитель-учитель» (нормативное, управленческое, организационное, информационное, методическое, технологическое, финансовое, кадровое, материально-техническое др.)
		Работа творческой группы по изучению теоретических материалов и опыта наставничества в образовательной организации	Методические рекомендации по обеспечению наставнической деятельности в модели «учитель-учитель»
		Подготовка нормативной базы реализации инновационного проекта	Издание приказов, утверждение инновационного проекта наставничества
		Информирование педагогического коллектива о реализации проекта	Проведение административного совещание, информация на сайте лица
		Создание базы практик наставничества по методическому сопровождению учителей	Разработка практик наставничества по разным направлениям деятельности учителей
		Сбор данных и формирование базы наставников в образовательной организации.	База наставников из числа учителей. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. Создание Совета наставников
		Сбор данных и формирование базы наставляемых в образовательной организации	База наставляемых из числа молодых специалистов и вновь прибывших учителей. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных
		Создание, наполнение и обновление раздела по развитию наставничества на сайте лица	Наличие разделана сайте с содержательным наполнением
		Разработка комплекса мер по стимулированию и поддержке	Комплекс мер

		педагогов в качестве наставников (конкурсное движение, поощрение дипломом «Педагог-наставник года»)	
2.	Проектировочный этап (январь 2025 – март 2025)	Нормативная обеспеченность	локальные акты, регламентирующие деятельность в области наставничества
		Закрепление наставнических пар/групп	Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп». Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. Организация психологического сопровождения наставляемых (при необходимости).
		Формирование индивидуального профессионального маршрута для наставнических пар/групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых
		Система непрерывного обучения и мотивации наставников в образовательной организации. Отбор и обучение наставников.	Работа творческой группы по разработке и реализации программ внутришкольного повышения квалификации, семинаров, мастер-классов; индивидуальные и групповые консультации педагогов-наставников
		Разработка системы мониторинга наставнической деятельности	Работа творческой группы по разработке критериев, показателей, процедуры мониторинга наставнической деятельности
		Апробация модели системы наставничества в образовательной организации	Мероприятия поддержки, контроля, проведение мониторинга и оценки наставнической деятельности
3.	Практический этап (апрель 2025 – август 2026):	Организация работы в соответствии с региональными методическими рекомендациями по развитию системы наставничества	Наличие региональных методических рекомендаций
		Реализация системы наставничества в образовательной организации	Инструменты реализации наставничества, перечень мероприятий по наставничеству
		Организация и проведение отдельных секций методических мероприятий разных форм и видов с целью распространения	Приказы о проведении мероприятий/ программы мероприятий

		педагогического опыта наставников и посещения молодыми/начинающими педагогами, или педагогами, имеющими недостаточную сформированность компетенций в какой-либо области профессиональной деятельности.	
		Проведение мониторинга качества реализации программ наставничества	Анализ результатов
		Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников	Анализ результатов
4.	Обобщающий этап (сентябрь 2026- декабрь 2026)	Диссеминация опыта организации наставнической деятельности в образовательной организации	Разработка и публикация методического пособия по организации наставничества в общеобразовательном учреждении, статьи, выступления на конференциях и социально значимых мероприятиях, мастер-классы и др.
		Отчеты по итогам инновационного проекта	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества
		Мотивация и поощрения наставников	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма.

Критерии и показатели эффективности реализации проекта

- оценка степени эффективности работы по реализации проекта, сбор сведений о ходе проекта, осуществлении его этапов.

Динамика адаптации и профессионального роста молодых специалистов, начинающих работать в учреждении педагогов или педагогов, имеющих недостаточную сформированность компетенций в какой-либо области профессиональной деятельности, определяется в процессе постоянного самоанализа, и анализа деятельности образовательной организации. При этом каждый педагог разрабатывает программу индивидуального развития, включающую качественные показатели, перспективы саморазвития, результаты профессиональной диагностики, педагогический мониторинг, портфель достижений.

Существует особая система «отслеживания» поощрения и награждения педагогов. Учёт всех видов награждения работников организации, ежегодный внутренний аудит, в результате которого определяется, награду какого уровня может получить работник и в какой промежуток времени. При этом учитывается результативность его деятельности.

- количественные методы
- уровень адаптации молодых и вновь прибывших специалистов не менее 60%

- своевременное повышение квалификации не менее 100% педагогов
- аттестация не менее 50% педагогов на первую квалификационную категорию
- показатель стажа работы в организации
- качественные (социологические) методы
- система мероприятий, обеспечивающих профессиональную поддержку учителей
- участие педагогов в профессиональных конкурсах
- активное включение всех учителей в общешкольные мероприятия
- организация деятельности с различными партнерами
- сформированность умений в различных областях, наличие навыков непрерывного самообразования
- снижение текучести кадров и повышение мотивации педагогов к установлению длительных трудовых отношений.

Необходимые условия организации работ

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно, для максимальной эффективности – по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

- Информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы, промежуточные опорные точки – информирование партнеров о ходе программы, финальный этап – отчет о результатах и тиражирование успехов);
- Взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (фестивали, конференции, форумы);
- Привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями муниципальных или региональных методических служб, образовательных учреждений, имеющих положительный опыт организации наставничества, ресурсно-методические центры области)

Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри организации:

- Взаимодействие с административной командой, педагогами для выбора куратора программы, формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников;
- Взаимодействие с педагогами для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы;
- Взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

К условиям запуска Программы относятся:

- Обеспечение **нормативно-правовое оформление** наставнической программы;
- **Информирование коллектива** о подготовке программы, собрать предварительные запросы 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.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с **двумя базами**:

- Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы. Основная задача заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Работа на данном этапе сфокусирована на внутреннем контуре. Для анализа собранных данных может потребоваться привлечение внешних специалистов (психологов, методистов, представителей компаний, занимающихся тестированием навыков и составлением психологического портрета и т.д.).

- Формирование базы наставников. Главная задача – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Процессуальные условия –

- персональный темп усвоения информации и материала;
- учет индивидуальных особенностей педагогов;
- рациональное сочетание коллективных и индивидуальных форм работы педагогов;
- разнообразие и вариантность работы в системе наставничества;
- бережное отношение к процессу наставничества и результату деятельности;
- подвижный состав групп.

Управленческие условия –

- сопровождение индивидуализации обучения комплексным мониторингом;
- ориентация на достигнутый уровень каждого педагога;
- корректно поставленная диагностическая дидактическая задача;
- включение всех участников реализации программы в процедуру совместной разработки и реализации индивидуальных учебных планов.

Кадровые условия -

- МБОУ «Полевской лицей» укомплектован кадрами, имеющими необходимую квалификацию для решения задач, определенных данным проектом, и способными к инновационной профессиональной деятельности.

Психолого-педагогические условия-

- В школе работает педагог-психолог, осуществляющий психолого-педагогическое сопровождение: диагностика, направленная на определение особенностей статуса обучающегося, которая проводится на этапе перехода ученика на уровень среднего общего образования и в конце каждого учебного года;

- консультирование педагогов и родителей, которое осуществляется с учетом результатов диагностики; профилактика, экспертиза, развивающая работа, просвещение, коррекционная работа, осуществляемая в течение всего учебного времени.

В лицее создаются условия для реализации электронного обучения, применения дистанционных образовательных технологий, а также сетевого взаимодействия с другими организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

Средства контроля и обеспечения достоверности результатов:

- Включение вопросов связанных с освещением хода реализации проекта в повестку дня педагогического и методического советов лицей.

- Система промежуточных отчетов, направленных в региональный наставнический центр Курской области

- Изучение мнения участников реализации проекта о действенности системы наставничества

В качестве изучения результативности работы используются следующие методы диагностики результатов:

- тестирование;
- наблюдение;
- анкетирование;
- самооценка педагогов;
- анализ продуктов творческой деятельности;
- создание специальных ситуаций;
- анализ статистических данных;
- экспертиза материалов.

Перечень научных и (или) учебно-методических разработок по направлению проекта (программы)

1. 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: распоряжение Министерство просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145. – Текст: электронный.– URL: <https://rulaws.ru/acts/Rasporyazhenie-Minprosvescheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145/>

2. Национальный ресурсный центр «Ментори», [электронный ресурс] <https://www.mentori.ru/new>

3. ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА в МБОУ «Полевской лицей» Курского района Курской области на 2021-2025 годы

4. **Бочарова, О.В.** Наш старший друг, наш друг бесценный [Электронный ресурс] / О.В. Бочарова, В.П. Плотникова // Дневник наставника : сб. метод. рекомендаций. – Белгород, 2020. – С. 14-18.

5. **Гаспаришвили, А.Т.** Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и новые реалии [Текст] / А. Т. Гаспаришвили, О. В. Крухмалева // Народное образование. - 2019. - №5. - С. 109-115.

6. **Донецкая, В.В.** Наставничество - путь к успеху молодого педагога [Текст] / В. В. Донецкая // Практические советы учителю. - 2020. - №1. - С.1-4.

7. **Корольков, А.А.** Философия учительства и тьюторство [Электронный ресурс] / А. А. Корольков // Педагогика. - 2020. - №9. - С.5-17.

8. **Наставничество как педагогический феномен: история и современность** / Н. В. Быстрова, С. А. Цыплакова, А. К. Преснова, А. С. Пасечник. – Текст : электронный // Инновационная экономика : перспективы развития и совершенствования. – 2019 – № 3 – С. 18–24. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-pedagogicheskiy-fenomen-istoriya-i-sovremennost-1>.

9. Национальный проект «Образование». – Текст: электронный // Стратегия 24 : [сайт]. –

URL: <https://strategy24.ru/rf/education/projects/natsionalnyy-proekt-obrazovanie>

10. **О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года:** указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 – URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/63728> (дата обращения: 31.01.2023). – Текст : электронный.

11. **Организационно-методическое обеспечение наставничества в профессиональной подготовке будущих педагогов** [Электронный ресурс] / В. А. Адольф [и др.]// Народное образование. - 2022. - №3. - С.115-120. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48685836>

12. **Поздеева, С. И.** Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества / С. И. Поздеева. – Текст : электронный // Научно-педагогическое обозрение. – 2017 – № 2 – С. 87–91. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-deyatelnostnoe-soprovozhdenie-molodogo-spetsialista-modeli-i-tipy-nastavnichestva>

13. **Сасарина, Е.** Целевая модель наставничества педагога в школе: с чего начать? [Электронный ресурс] / Е. Сасарина// Директор школы. - 2022. - №8. - С.15-22.

14. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 года № 996-р года. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_180402/400951e1bec44b76d470a1deda8b17e988c587d6/ – Текст : электронный.

15. **Теплов, А. О.** Методы оценки эффективности наставничества / А. О. Теплов. – Текст : электронный // Государственное управление. Электронный вестник. – 2011 – № 28 – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-otsenki-effektivnosti-nastavnichestva>

16. **Ушаков, К.** Кураторская методика: с чем это едят? Часть 1 [Электронный ресурс] / К. Ушаков// Директор школы. - 2022. - №1. - С.14-19.

17. **Ушаков, К.** Кураторская методика: с чем это едят? Часть 2 [Электронный ресурс] / К. Ушаков// Директор школы. - 2022. - №2. - С.14-20.

18. **Фидорцова, Е.С.** Наставничество в рамках взаимодействия школы с социальным партнером "Школа-колледж" [Текст] / Е. С. Фидорцова // Региональная школа управления. - 2021. - №2. - С.55-60.

19. **Шакирова, Д. М.** Стратегии, формы и приемы наставничества: международный и региональный опыт / Д. М. Шакирова. – Текст : электронный //Современное образование : актуальные вопросы и инновации. – 2019 –№ 4 – С. 323–328. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42477558>

20. **Шестакова, Т.В.** Рефлексия: моё методическое продвижение в проекте "Наставник 3.0" [Текст] / Т. В. Шестакова// Методист. - 2022. - №8. - С.30-37.

реализации инновационного проекта (программы)

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Ответственные	Планируемый результат
1.	Работа творческой группы по разработке и корректировке локальных актов, регламентирующих наставничество в образовательной организации. Подготовка нормативной базы реализации инновационного проекта	Сентябрь-декабрь 2024, далее постоянно	Ларина Т. Е., Самофалова Е. В.	Подготовка нормативно-правовой базы реализации проекта. Разработана система управления инновационной деятельностью
2.	Информирование педагогического коллектива о реализации проекта	Декабрь 2024	Ларина Т. Е.	Информированность педагогов, самоопределение об участии в реализации проекта
3.	Создание базы практик наставничества по методическому сопровождению учителей	Ноябрь-декабрь 2024	Ларина Т. Е., Шестопалова Т. С., Халина Ю. В.	Анализ и применение практик наставничества в программе
4.	Сбор данных и формирование базы наставников в образовательной организации	октябрь 2024, далее постоянно	Самофалова Е. В., Ларина Т. Е.	Формирование базы наставников лица. Приказ. Создание Совета наставников
5.	Сбор данных и формирование базы наставляемых в образовательной организации	октябрь 2024, далее постоянно	Самофалова Е. В., Ларина Т. Е.	Формирование базы наставляемых лица. Приказ
6.	Создание, наполнение и обновление раздела по развитию наставничества на сайте лица	2024, далее постоянно	Технический специалист	Обновления вкладки «Наставничество» на сайте лица
7.	Заседания Совета наставников	октябрь 2024, далее постоянно раз в четверть	Самофалова Е. В., Ларина Т. Е.	Решение актуальных педагогических задач, сопровождение практик наставничества
8.	Разработка комплекса мер по стимулированию и поддержке педагогов в качестве наставников (конкурсное движение, поощрение дипломом «Педагог-наставник года»)	2024, далее постоянно	Ларина Т. Е., Алтухов А. А.	Поощрения педагогов за счёт средств стимулирующего фонда
9.	Работа творческой группы по изучению теоретических материалов и опыта наставничества в образовательной организации	Январь-март 2025	Самофалова Е. В., Ларина Т. Е., Гуторова Н. Н.	Разработана модель инновационного образовательного проекта
10.	Заключение договора о	Январь 2025	Директор лица	Подписание договора

	взаимодействии с Курским государственным университетом			
11.	Закрепление наставнических пар/групп	Февраль 2025	Самофалова Е. В., Гуторова Н. Н., Ларина Т. Е.	Приказ
12.	Формирование индивидуального профессионального маршрута для наставнических пар/групп	Февраль 2025	Шестопалова Т. С., Халина Ю. В.	Разработаны индивидуальные профессиональные маршруты
13.	Система непрерывного обучения и мотивации наставников в образовательной организации	Январь 2025, далее постоянно	Самофалова Е. В.	Наличие методического обеспечения
14.	Разработка система мониторинга наставнической деятельности	Февраль – март 2025	Ларина Т. Е., педагог-психолог	Повышение эффективности реализации проекта
15.	Апробация модели системы наставничества в образовательной организации	январь-май 2025	Самофалова Е. В., Ларина Т. Е., Гуторова Н. Н., Шестопалова Т. С., Халина Ю. В.	Повышение эффективности образовательного процесса
16.	Представление результатов реализации проекта через публикации, стендовые доклады, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях	2025, далее постоянно	Самофалова Е. В., Ларина Т. Е., Гуторова Н. Н.,	Диссеминация инновационного опыта
17.	Организация работы в соответствии с региональными методическими рекомендациями по развитию системы наставничества	2024, далее постоянно	Самофалова Е. В. Гуторова Н. Н.	Реализация программы наставничества. Повышение эффективности реализации проекта
18	Школа наставничества: открытые уроки, семинары, мастер-классы с применением эффективных образовательных технологий	2024, далее постоянно	Самофалова Е. В., Гуторова Н. Н., Ларина Т. Е., педагоги-наставники	Диссеминация инновационного опыта и успешных практик. Повышение эффективности образовательного процесса
19	Участие в муниципальных, региональных конкурсах	2024, далее постоянно	Ларина Т. Е., Самофалова Е. В., Гуторова Н. Н.	Повышение профессиональных компетенций
20	Участие в научно-практических конференциях, семинарах разного уровня	2025, далее постоянно	Ларина Т. Е., Самофалова Е. В., Гуторова Н. Н.	Решение проблемных вопросов
21	Работа творческой группы по корректировке планов работы наставнических пар/групп.	Январь-февраль 2025	Самофалова Е. В., Ларина Т. Е., Гуторова Н. Н.	Анализ планов работ. Самооценка деятельности.

	Составление и корректировка индивидуальных (маршрутов) планов наставляемых			Погружение в проект
22.	Корректировка базы практик наставничества по методическому сопровождению учителей	Январь 2025 , далее постоянно	Ларина Т. Е., Шестопалова Т. С., Халина Ю. В.	Анализ практик. Самооценка деятельности
23.	Корректировка баз наставников и наставляемых в образовательной организации	Январь 2025, далее постоянно	Ларина Т. Е., Шестопалова Т. С., Халина Ю. В.	Обновление списков. Приказы
24.	Онлайн-консультации с педагогами ОО, в том числе из других регионов. ВКС как способ диссимилиации педагогического опыта	Постоянно	Самофалова Е. В.,	Обмен опытом, консультации с образовательными организациями, реализующими проекты наставничества
25.	Оформление промежуточных итогов и процессов совместной работы в рамках реализации наставничества, анализ работы	Апрель - май 2025	Самофалова Е. В., Ларина Т. Е., Гуторова Н. Н.,	Анализ и самооценка своей деятельности. Погружение в проект
26	Организация тренингов по определению степени эмоциональной готовности к инновационной деятельности	2 раза в год постоянно	Ларина Т. Е.	Повышение мотивации, создание положительного психологического климата при реализации программ наставничества
27.	Проведение индивидуальных консультаций наставников и наставляемых	Постоянно	Ларина Т. Е., руководители МО	Реализация программы наставничества.
28.	Семинар «Организация наставничества как механизма внедрения педагогических инноваций в практику образовательных учреждений»	Март 2025	Самофалова Е. В., Ларина Т. Е., Гуторова Н. Н.,	Распространение инновационного педагогического опыта
30.	Круглый стол «Обсуждаем. Анализируем. Делаем выводы». Обсуждение актуальных вопросов и возникших затруднений по направлению «учитель – учитель»	Декабрь 2025,	Самофалова Е. В., куратор наставничества, руководители МО	Анализ реализации проекта. Решение проблемных вопросов
31.	Организация конкурса методических разработок по апробации и внедрению педагогических инноваций	Январь – февраль 2026	Самофалова Е. В. Гуторова Н. Н.	Распространение инновационного педагогического опыта
32.	Проведение коуч-сессий в рамках реализации	Сентябрь 2025	Самофалова Е. В., Ларина Т. Е.,	Распространение инновационного

	программы развития профессионально-личностной компетентности педагогов «Коуч-наставничество в пространстве цифрового образования»		руководители МО	педагогического опыта
33.	Семинар-практикум «Взаимодействие учителя и ученика в воспитательной и образовательной деятельности»	Март 2026,	Самофалова Е. В., куратор наставничества, руководители МО	Распространение инновационного педагогического опыта
34.	Наставнические практики «Адресная методическая поддержка педагогов в школе: итоги реализации персонализированных программ наставничества». Подведение итогов	Декабрь 2026	Алтухов А. А., руководители МО	Распространение инновационного педагогического опыта
35	Мониторинг «Подведём итоги». Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Ноябрь-декабрь 2026	Ларина Т. Е., Шестопалова Т. С., Халина Ю. В.	Получение объективной информации об эффективности реализованного проекта