

Мастер -класс**Алгоритм действий по внедрению практики наставничества в образовательной организации**

Главным (векторным) документом, на который опиралась с 2020 года работа по внедрению целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях является Распоряжение Минпросвещения РФ от 25.12.2019 г (№ Р-145), которым утверждена методология (целевая модель) наставничества. Методические рекомендации разработаны ведомственным проектным офисом национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества.

Распоряжением министерства образования Архангельской области от 22 марта 2022 г. № 483 утверждено ПОЛОЖЕНИЕ о внедрении системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог — педагог» в Архангельской области.

Данное областное Распоряжение концептуально опирается на методологию, но конкретизирует задачу в сфере образования, сужая ее до разработки и внедрения модели наставничества «педагог-педагог».

Согласно методологии реализация целевой модели наставничества в образовательной организации в образовательных организациях включает семь основных этапов.

Продлав на практике этот путь в рамках реализации целевой модели наставничества в Строевском ШО, мы выделили главные алгоритмы действий для того, чтобы целевая модель наставничества в образовательной организации заработала.

Кратко рассмотрим этапы.

Определите, какой из этапов для вас, для вашей ОО вызывает наибольшее количество вопросов

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества: разработка нормативной базы, информационное продвижение наставничества в образовательной организации, назначение куратора.
2. Формирование базы наставляемых/ наставников.
3. Обучение наставников
4. Формирование наставнических пар или групп.
5. Организация работы наставнических пар или групп.
6. Завершение наставничества.

Первый шаг алгоритма действий по внедрению практики наставничества в образовательной организации – **подготовка условий для запуска программы наставничества, одно из условий для запуска программы наставничества** - разработка нормативной базы.

Действия ОО	Подтверждающие документы
Разработка Положения о системе (целевой модели) наставничества по форме «педагог —	Приказ об утверждении Положения о системе (целевой

педагог» в МБОУ «NNN»	модели) наставничества по форме «педагог — педагог» в МБОУ «NNN»
Разработка дорожной карты/плана внедрения/реализации системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог — педагог» в МБОУ «NNN» на период	Приказ - об утверждении дорожной карты в рамках внедрения целевой модели наставничества, - о назначении куратора по наставничеству в ОО, - о назначении куратора, - утверждении наставнических пар/ групп
Назначение куратора по наставничеству в ОО	
Формирование наставнических пар/групп	

Важен выбор куратора в ОО для реализации программ наставничества, на которого ложится общее руководство. Куратор отслеживает информацию о наличии в ОО педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность, ведет мониторинг, **организует разработку персонализированных программ наставничества.**

Второй шаг алгоритма - является формирование базы наставников и наставляемых.

Основная задача этапа заключается в **выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации**, которые можно решить с помощью наставничества. А целью внедрения наставничества является максимально полное раскрытие личности **НАСТАВЛЯЕМОГО** в том числе, **педагогов разных уровней образования** и молодых специалистов.

Третий шаг алгоритма - Обучение наставников.

ТГ Наставничество, корпоративное обучение в ОО, курсы, вебинары АОИОО

Четвертый шаг алгоритма - формирование пар «наставник - обучаемый (наставляемый)», групп «наставник - наставляемые».

Следующий **пятый шаг алгоритма** действий по внедрению практики наставничества в ОО является организация работы наставнических пар/групп.

Важная (основополагающая!) работа на этом этапе - разработка персонализированных программ наставничества и организация работы наставнических пар.

Последний (шестой) шаг алгоритма - завершение программы наставничества в образовательной организации.

Итак, (ОПРОС для перехода к ШАБЛОНУ наставничества) вопросы наставничества на повестке дня в ОО находятся в течение долгого периода. **Отметьте, какой из этапов для вас, для вашей ОО вызывает наибольшее количество вопросов.**

МК по 5 шагу алгоритма

МК по 5 шагу алгоритма действий по внедрению практики наставничества в ОО является организация работы наставнических пар/групп.

Важная (основополагающая!) работа на этом этапе - разработка персонализированных программ наставничества и организация работы наставнических пар.

Персонализированная программа наставничества — документ, который включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и поддержку его сильных сторон.

В нашей практике на этапе формирования наставнических пар ***для упорядочения работы и приведения ее к единым параметрам нами был разработан Шаблон персонализированной программы наставничества***, заполняя который каждая наставническая пара конкретизировала для себя:

- Модель наставничества,
- Портрет наставника и наставляемого,
- Цель взаимодействия,
- **Планируемый методический продукт,**
- Планируемые результаты,
- План взаимодействия на каждом этапе: подготовительном (подготовка запуска программы наставничества); основном (практическом) этапе и заключительном,
- Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых.

Данный шаблон – наше творчество. Вы можете изменить, дополнить в соответствии с вашими запросами.

Работа с шаблоном (прил. 1).

1. Выбрать наставника и наставляемого (**прил.2-** по материалу 2 шага алгоритма)
2. Определить модель наставничества
3. Определить портреты наставника и наставляемого
4. Определить **цель** как планируемый результат – методический продукт

При реализации программ наставничества мы определили такой **конкретный показатель как методический продукт, который можно оценить как результат деятельности наставнической пары.** Для достижения этого показателя каждая наставническая пара должна была выбрать конкретный практический вопрос, тему для своего продвижения. Наставник должен научить своего наставляемого чему-то очень конкретному и получить конкретный результат в виде **методического продукта:** статья, конкурсная работа, исследовательский проект, разработка урока по определенной технологии, внеурочного мероприятия, материала для публикации.

5. Определить планируемые результаты для **наставляемого** (чему научиться) и **наставника** (чем обогатиться).
6. План взаимодействия. **Первый этап** – шаблонный.
Второй (практический) этап – проба разработки.

На данном этапе работа по наставничеству переходит в плоскость взаимодействия «наставник - наставляемый», и основной формой работы становятся последовательные рабочие встречи (это еще одно методическое понятие из методологии): Каждая пара работает по своей персонализированной программе, направленной на достижение и решение четких целей и задач, которые запланированы к концу программы наставничества, это:

- организационные встречи в рамках которых определялись цель взаимодействия, планируемые результаты, методический продукт;
- рабочие встречи, в процессе которых обсуждались предстоящие действия, планировались курсы повышения квалификации, осуществлялась регистрация на ближайшие вебинары, проводились уроки, мероприятия, готовились методические разработки, шла подготовка к профессиональным конкурсам;
- заключительные встречи для подведения итогов работы.

Задача на данном этапе кураторов – конкретизировать работу педагогов, **показать, к какому итогу должна прийти наставническая команда в процессе работы.** Для кураторов - это время методических консультаций.

!!! ПРИМЕР ИТОГОВ РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР ИЗ ОПЫТА.

Последний (шестой) шаг алгоритма действий по внедрению практики наставничества в образовательной организации – **завершение программы наставничества в образовательной организации.**

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла –вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

В программе наставничества предусмотрены два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:

1) запланированное (завершение программы, окончание академического года, достижение целей наставничества и т. д.);

2) незапланированное (участник по разным причинам не заканчивает программу, либо межличностные конфликты и т. п.).

В случае незапланированного завершения взаимоотношений из-за личных конфликтов куратору важно организовать обсуждение причин завершения. Важно обеспечить возможность наставнику и наставляемому завершить работу в уважительном и утверждающем ключе.

На этом этапе нам особенно будет полезен еще один региональный документ. **Распоряжение Министерства образования Архангельской области от 17 октября 2022 г., которое вносит изменения в Распоряжение от 22 марта 2022г. А именно дополняется разделом «Механизмы мотивации и поощрения наставников».** Так как *основные задачи 6 этапа*: подведение итогов работы каждой пары или группы, проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. В документе наряду с организацией фестивалей, форумов для наставников, популяризация в СМИ, награждение государственной наградой «За наставничество», вручение Благодарностей, учет при аттестации, есть пункт **о материальном стимулировании педагогов за эту работу.**

Рефлексия МК

Приложение 2.

Второй шаг алгоритма - формирование базы наставников и наставляемых.

1. Участники наставнической пары/группы в заданной ролевой ситуации.

1 педагог	А) педагог
2 работодатель	Б) студент педагогического вуза/колледжа
3 руководитель образовательной организации	В) молодой педагог образовательной организации, педагог
4 социальный партнер	Г) педагогический работник образовательных организаций СПО и дополнительного образования
5 педагог вуза/колледжа	Д) педагог

2. Модели взаимодействия.

1 педагог-новатор	А) молодой специалист или новичок в профессии
2 опытный педагог	Б) педагог, испытывающий профессиональные затруднения
3 опытный предметник	В)консервативный педагог
4 лидер педагогического сообщества	Г) неопытный предметник
5. Педагог-партнер (равный равному)	Педагог-партнер (равный равному)
6. Молодой специалист (реверсивное наставничество)	Опытный коллега (реверсивное наставничество)

!!! Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог-педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей ОО и ресурсов наставника. Формирование базы потенциальных наставников строится из поиска педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании **продуктивной педагогической атмосферы.**

НАСТАВНИК	Портреты участников программы наставничества
1 Наставник-предметник	А) опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин и другой разносторонней помощи
2. Наставник-консультант	Б) помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу специалиста, помогает в реализации профессиональных задач
3 Наставник - активный участник (лидер) педагогического сообщества	В) качествен педагог склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ Г) педагог, который обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией
4 Наставник - педагог - новатор	Д) педагог, имеющий профессиональные успехи (имеет результативный опыт участия в различных профессиональных конкурсах, автор учебно-методических материалов)
НАСТАВЛЯЕМЫЙ	Портреты участников программы наставничества
1 Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы	А) находящийся <i>в состоянии эмоционального выгорания</i> , хронической усталости
2 Педагог с опытом работы	Б) педагог, которому необходимо получить новый импульс для профессионального роста
3 Молодой специалист	В) имеющий <i>затруднения</i> в собственном <i>методическом росте</i> .
4 Педагог	Г) имеющий малый опыт работы, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями

Задачи, решаемые во взаимодействии Наставник – наставляемый

Наставник-консультант (опытный педагог):

- создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и помогает с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.
- контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник (опытный педагог):

- опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществляет всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставник (в любой модели)

- реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- способствует процессу обновления в профессиональном росте педагогов, имеющих опыт работы и формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- помогает (способствует) развитию интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;

- ориентирует начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививает молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- прививает педагогу, находящимся в процессе адаптации на новом месте (новой должности) работы способность творческого использования передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ускоряет процесс профессионального становления педагога;
- помогает преодолеть эмоциональные трудности;
- способствует формированию сообщества образовательной организации (как часть педагогического).

Оцениваемые результаты программы наставничества

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик специалиста (представление опыта, открытые уроки, профессиональные конкурсы).