

**МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 19 г. Улан-Удэ»**

**ШКОЛЬНЫЙ ПРОЕКТ**

**ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ «ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КРУГ»**

**(форма наставничества «учитель- учитель»)**

**Разработчики проекта:**

**группа учителей-наставников**

**Руководитель проекта: Бадмаева М.Г.**

**г. Улан-Удэ**

**2023г.**

СОДЕРЖАНИЕ

**1.Введение**

1.1. Актуализация проблемы

1.2. Нормативно-правовая база внедрения наставничества

1.3. Цели и задачи проекта

1.4. Новизна проекта

1.4. Содержание и механизмы реализации проекта

1.5. Используемые образовательные технологии

1.6. Ресурсное обеспечение реализации проекта

1.7. Партнеры проекта

1.8. Этапы реализации проекта

**2. Основная часть**

2.1. Дорожная карта реализации проекта

2.2. Ожидаемые результаты

2.3.Показатели и критерии эффективности наставничества

**3. Заключение**

3.1. Анализ рисков и пути их преодоления

**1.Введение**

***1.1. Актуализация проблемы***

Молодые специалисты в начале профессионального развития нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывают психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

Мы считаем, что грамотно организованное наставничество в педагогическом коллективе сможет решить проблемы адаптации молодого педагога. Чтобы помочь начинающему свою деятельность преподавателю справиться с возникающими трудностями, необходимо представить весь комплекс проблем, с которыми может столкнуться молодой учитель в своей работе. К таким проблемам относятся:

проблемы в отношениях с учащимися, проблемы в учебной работе, недостаток практических навыков в учебной работе, сложность приспособления к нормам и принципам образовательной организации, процесс проектирования урока, соответствующего принципам ФГОС.

Чтобы говорить о результативности наставничества, здесь нужно оговориться: рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить квалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения, и тогда мы сможем говорить об эффективности педагогической деятельности нашей школы, которая сама «растит» свои педагогические кадры.

***1.2.Нормативно - правовая база внедрения наставничества***

Для решения основной идеи проекта необходимо изучение нормативно-правовой базы на различных уровнях (федеральном, региональном, муниципальном, школьном), а именно:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 № 147-ФЗ).

2. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

4. Должностные обязанности учителя в школе

5. Профессиональный стандарта учителя

6. Положение о наставничестве

7. Положение о школьном клубе молодого учителя

***1.3. Цели и задачи проекта***

**Целью** проекта является создание модели школьного наставничества для организации профессиональной адаптации и успешного закрепления на месте работы или в должности молодого педагога.

Основные **задачи**:

- создать группы наставников и наставляемых на взаимных интересах и психологической совместимости;

- апробировать процесс наставничества в группах наставников и наставляемых, применяя методы взаимодействия такие как «Делай как я», а также современные педагогические технологии;

- исследовать взаимодействие и деятельность в группах, используя как традиционные, так современные методы исследования;

- описать модель школьного наставничества «Педагогический круг».

***1.4. Новизна проекта***

Процесс взаимодействия наставника и наставляемого с целью организации профессиональной адаптации и успешного закрепления на месте работы или в должности молодого педагога организован не в парах, а в группах наставников и наставляемых из числа учителей- стажистов, руководителей методических объединений, заместителей директора и молодых педагогов..

В реализации проекта использованы традиционные и новые педагогические технологии. Проект носит исследовательский характер, рассчитан на 3 года.

Первый год реализации проекта:

- сбор, анализ и обобщение информации по наставничеству, работа с нормативно - правовой базой внедрения наставничества;

- создание групп наставников и наставляемых из числа учителей - стажистов, руководителей школьного методического объединения и заместителей директора, молодых педагогов;

- формулировка гипотезы: созданная модель наставничества в СОШ № 19 «Педагогический круг» эффективна для становления молодого педагога;

- апробирование созданной модели взаимодействия наставников и наставляемых;

- разработка дорожной карты реализации проекта.

Второй год проекта:

- анализ первого года реализации проекта;

- обсуждение методов исследования;

- сбор, систематизация и анализ второго года реализации проекта;

- принятие управленческих решений по проблемам дальнейшей реализации проекта

Третий год проекта:

- подведение итогов, оформление результатов и их презентация;

- составление описания модели школьного наставничества «Педагогический круг».

- выводы и дальнейшее развитие проекта.

***1.5. Содержание и механизмы реализации проекта***

Наставник- тьютор – педагогический работник, имеющий опыт работы в образовательной организации, достигший значительных результатов в обучении, воспитании и развитии учащихся.

Молодой специалист – начинающий профессиональную деятельность педагог, педагогический стаж которого 0-3 лет, получивший базовое педагогическое образование, приобретающий практический опыт под непосредственным руководством наставника по согласованному индивидуальному плану профессионального становления.

В рамках достижения поставленной цели будут созданы группы наставников и наставляемых. В такие группы объединяются учителя- стажисты и молодые педагоги по интересам и по желанию.

Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков молодого учителя и организация взаимопосещений уроков с последующим анализом.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Привлечение молодого учителя к участию в работе МО учителей школы, клуба молодого учителя, электронной площадки «Школа наставничества» и др.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями (наставниками) через проведение открытых уроков, внеурочных занятий, мастер-классов и других образовательных мероприятий на уровне школы и сетевого сотрудничества.
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого педагога на протяжении трех лет
9. Оформление промежуточных и итоговых результатов проектной деятельности.

В целях реализации проекта по наставничеству будет использована школьная образовательная среда и традиционные и новые технологии развития такие, как педагогический круг, мировое кафе, постерная технология, обучение в сотрудничестве и др.

***МОДЕЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КРУГУ***

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ**

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ**

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ**

**КЛУБ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ**

**САЙТ ШКОЛЫ**

**ПСИХОЛОГ**

**Группы**

**наставников и**

**наставляемых**

**ПРЕДМЕТНОЕ МО**

**ИНТЕРНЕТ - РЕСУРСЫ**

**Партнеры**

**ЭЛЕКТРОННАЯ ПЛОЩАДКА**

**ДИСТАНЦ. КУРСЫ ПК**

**Сетевые образовательные события**

**КРУГ**

***1.5. Используемые образовательные технологии***

Процесс передачи ценных знаний и умений молодым учителям будет более эффективным и управляемым, если образованы группы наставничества на взаимных интересах, психологической совместимости и по желанию. Здесь главное – желание самого молодого педагога принять помощь стажиста - наставника.

В этом вопросе также важно как, каким способом передать свой опыт наставляемому. Как научить чему-либо взрослого человека, как передать ему знания? Люди учатся на своем опыте и собственных переживаниях, что напрямую связано с мотивацией. Проблема многих новых молодых учителей заключается в том, что они хотят работать, но не обладают достаточными умениями. Цель наставничества — помочь молодому специалисту «перейти в квадрат» «Могу, хочу», то есть при имеющемся желании предоставить ему и возможности для продуктивной деятельности.

В наставничестве можно использовать как традиционные, так и новые педагогические технологии. В нашем коллективе много учителей, успешно применяющих современные педагогические технологии. Одним из эффективных методов передачи знаний и умений, на наш взгляд, является метод «Делай как я». Этот метод является наиболее простым для обучения. Сводится он к тому, что мы показываем позитивный образец, модель поведения или навык, чтобы наставляемый скопировал и в дальнейшем его воспроизводил. Учитель должен освоить и продуктивную деятельность, творчески подходить к учебно - воспитательному процессу. Здесь уместны те современные педагогические технологии, в которые будет погружаться молодой учитель с помощью своих наставников в группах школьного наставничества. Педагогические технологии, которые используются в нашей школе:

- «Круги Сократа», основанная на диалектическом методе Сократа,

-технология «Мировое кафе», как одна из актуальных форм повышения профессиональной компетентности педагогов, привлечения их к активному участию в обмене мнениями, идеями по современным вопросам образования;

**-постерная технология** - форма обучения, которая создает условия для восхождения каждого участника к новому знанию и новому опыту путем самостоятельного или коллективного открытия.

И другие методы обучения и педагогические технологии, применяемые в нашей школе, будут способствовать эффективному взаимодействию и обучению молодых педагогов.

***1.6. Ресурсное обеспечение реализации проекта***

Проект по наставничеству создается с учетом следующих критериев:

* Наличие положительного опыта в МАОУ СОШ № 19 разработки программ развития и инновационных проектов.
* Включенность учителей в профессиональные сообщества различного уровня (муниципальный, региональный, федеральный).
* Наличие положительного опыта работы в инновационной деятельности.
* Наличие учителей-стажистов, имеющих государственные и отраслевые награды, победителей различных профессиональных конкурсов

МАОУ «СОШ № 19 г. Улан-Удэ» соответствует всем выше изложенным критериям, т.к. кадровый потенциал является наиболее важным ресурсом, позволяющим осуществлять качественный образовательный процесс, а педагогический коллектив – основа всего образовательного процесса.

Педагогический коллектив состоит из 82 учителей и 6 преподавателей- совместителей ВУЗов, среди них:

Заслуженный учитель РБ- 6ч

Отличников народного просвещения-2ч

Почетные работники общего образования РФ- 16ч

Доктор наук -1ч

Кандидат наук- 2ч

25 учителей с высшей квалификационной категорией

46 учителей с первой квалификационной категорией.

Оснащение всех кабинетов способствует решению задач основных образовательных программ, обеспечивающих реализацию ФГОС НОО, ООО, СОО.

Доля учебных изданий, рекомендованных федеральным органом управления образованием, в библиотечном фонде учебников составляет 96,6%.

Библиотека школы оснащена комплектом мультимедийного оборудования с выходом в Интернет, укомплектована в достаточной мере художественной и справочной литературой для разных возрастов учащихся и в полной мере используется учащимися в качестве справочно-информационного центра, где обеспечиваются условия для индивидуальной работы обучающихся. В библиотеке ОУ имеется требуемое количество справочной литературы и дидактического, раздаточного материала. Книжный фонд школьной библиотеки составляет 34486 томов, причем на 1 обучающегося приходится 34 книги.

Программно-методическое обеспечение.

Программа развития МАОУ СОШ № 19 г. Улан-Удэ на 2022-2025гг. Образовательные программы НОО, ООО, СОО. Учебный план школы на 2022- 2023 учебный год соответствует Концепции развития образования РФ до 2025 г, Федеральному базисному учебному плану, ориентированному на предпрофильную и профильную подготовку учащихся. Рабочие программы по предметам, соответствующие ФГОС НОО, ООО, СОО и обновленному ФГОС, развивающие программы дополнительного образования детей, проекты и программы в рамках ФП УКР. Методическая тема школы « Управление процессом достижения нового качества образования как условие реализации ФГОС».

Санитарно-гигиенические, материально-технические условия соответствуют целям и задачам образовательного процесса. Школа получила санитарно-эпидемиологическое заключение на право ведения образовательной деятельности. В течение учебного года постоянно уделяется внимание улучшению материально-технической базы, охраны здоровья и обеспечению санитарно-гигиенического режима работы школы.

Начальная школа размещена в типовом здании детского сада в 2 этажа. В начальной школе 11 кабинетов, 3 группы предшкольной подготовки, актовый зал, мини-спортзал, музыкальный зал, пищеблок, столовая, мед. кабинет.

Учебно-воспитательный процесс в средней и старшей школе осуществляется в 3-х этажном здании, построенном по типовому проекту. Занятия проводятся в 22 предметных кабинетах, 2 мастерских, 1-м кабинете обслуживающего труда, 2-х компьютерных классах с выходом в Интернет. Имеется медицинский кабинет, прививочный кабинет, библиотека, оснащенная компьютером, зал-столовая на 60 посадочных мест, 1 спортивный зал, актовый зал, нет своего школьного стадиона. Все предметные кабинеты оснащены интерактивными досками и электронными панелями.

В 2023 году в эксплуатацию сдано новое здание СОШ 19 на 250 ученико-мест.

***1.7.Партнеры проекта***

Партнеры проекта - это те организации от помощи и поддержки которых зависит успех проекта. Школьный проект СОШ № 19 «Педагогический круг» является сетевым проектом в рамках исследовательского проекта по наставничеству ГАУ ДПО РБ «БРИОП», поэтому партнером нашего проекта является данное учреждение. Другие партнеры проекта: БГУ им. Д. Банзарова, Улан-Удэнский педагогический колледж, Комитет по образованию г. Улан-Удэ, сетевые школы г. Улан-Удэ, районов РБ и Монголии.

***1.8.Этапы реализации проекта***

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции". Поэтому проект можно выстраивать в три этапа, включая в первом году подготовку к исследовательской работе (проекту)

**1 этап – адаптационный.** Наставники определяют круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Методы: анкетирование, опрос, круглый стол, постерная технология и др.

**2 этап – основной (проектировочный).** Наставники разрабатывают и реализуют программу адаптации, осуществляют корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогают выстроить ему собственную программу самообразования.

Методы: эксперимент, сбор статистической информации, технология «Педагогический круг», опрос, анкетирование, обучение через Интернет-ресурсы, обучение в сотрудничестве, технология «Мировое кафе» и др.

**3 этап – контрольно- оценочный.** Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Методы: статистическая обработка данных, опрос, анкетирование и др.

Проект долгосрочный: 3 года.

**2. Основная часть**

***2.1. Дорожная карта реализации проекта (1-ый год)***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятия | Сроки | Ответственные | | Ресурсы | Результаты | Исполнители |
|  | **I этап – адаптационный (сентябрь- октябрь)** | | | | | | |
| 1 | Знакомство с молодыми учителями и введение в профессию:  1.Традиции школы. 2.Ближайшие и перспективные планы школы.  3.Нормативно- правовая база школы  4.Изучение различных инструкций УВП | сентябрь | | Директор | НПА школы  Технология «Мировое кафе» | Портрет молодого специалиста  База данных | Администрация школы, наставники |
|  | Входная диагностика сформированности педагогической компетентности | сентябрь | | Зам. директора  по УВР | Методы тестирования | Анализ сбора данных | Молодые педагоги |
|  | Работа по созданию групп наставников и наставляемых | сентябрь | | Зам. директора по УВР | Анкетирование  Технология педагогический круг | Созданы 2-3 группы наставничества | Наставники, администрация, молодые учителя |
|  | Разработка программы адаптации молодого учителя | сентябрь | | Зам. директора  по НМР | НПА по наставничеству  Сайт школы | Утверждение программы | Учителя-наставники |
|  | Помощь в разработке плана самообразования / индивидуального маршрута | Сентябрь  октябрь | | Зам. директора  по УВР | Индивидуальная работа | Утверждение плана по самообразованию | Молодые учителя |
|  | Работа клуба молодого учителя. Тимбилдинг «Вместе мы- сила» | октябрь | | Руководитель КМУ | Программа клуба | Рекомендации молодому учителю | Учителя школы |
|  | Неделя наставничества. Посещение молодыми специалистами уроков учителей – наставников. Самоанализ урока наставником и т.п. | октябрь | | Учителя наставники | Образовательная среда метод «Делай как я»,  Технология «Мировое кафе» | Памятка по самоанализу уроков  Постер: «Современный урок» | Наставники Молодые учителя |
|  | **2й этап – основной (проектировочный)** | | | | | | |
|  | Практикумы по методической работе: составление плана-конспекта урока, КТП, рабочих программ | Ноябрь-декабрь | | Учителя наставники | Методический кабинет школы  Метод.  литература  Электронная площадка | Создание постера «Азы методики » | Молодые учителя |
|  | Пробные уроки молодых педагогов | Январь-февраль | | Учителя-наставники | Методический кабинет школы  Метод.  литература  Электронная площадка | Банк пробных уроков | Молодые учителя |
|  | Декада молодого учителя: интегрированные уроки, кл. часы «Разговоры о важном», мастер- классы по теме самообразования | Март -  Апрель | | Зам. директора по УВР, руководитель КМУ | НПА по наставничеству  Образовательная среда школы  Партнеры проекта | Банк мероприятий | Молодые учителя |
|  | **3й этап – контрольно- оценочный.** | | | | | | |
|  | Педагогические дебаты/батл  «Роль учителя в организации УВП» | Май-июнь | | Зам. директора по НМР | Образовательная среда школы  Партнеры проекта | Статьи на сайте школы | Наставники и молодые учителя |
|  | Подведение итогов первого года реализации проекта | июнь | | Зам. директора | Информация, полученная в ходе первого года проекта | Аналитическая справка  Выдвижение гипотез | Наставники и молодые учителя |

***Дорожная карта реализации проекта (2-ой год)***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятия | Сроки | Ответственные | | Ресурсы | Результаты | Исполнители |
|  | **I этап –аналитический (сентябрь- октябрь)** | | | | | | |
| 1 | Анализ и обобщение информации по итогам первого года | сентябрь | | Зам. диретора | Технология «Мировое кафе» | Портрет молодого специалиста  База данных | Администрация школы, наставники |
|  | Исследование роста педагогической компетентности наставляемого | сентябрь | | Зам. директора, наставники | Методы исследования | Рейтинг и рекомендации | Молодые учителя |
|  | Разработка личной траектории наставника по передаче педагогического опыта. | сентябрь | | Зам. директора  по НМР | Сайт школы  Электронная площадка ПКруга | Обобщение опыта наставников, присвоение «Наставник-тьютор» по критериям | Учителя-наставники |
|  | Помощь в разработке индивидуального маршрута наставляемого | Сентябрь  октябрь | | Наставник- тьютор | Индивидуальная работа | Утверждение индивидуального маршрута | Молодые учителя |
|  | Работа клуба молодого учителя. Тимбилдинг «Мы - команда» | октябрь | | Руководитель КМУ | Программа клуба | Рекомендации молодому учителю | Учителя школы |
|  | Посещение молодым специалистом уроков наставников- тьюторов. Самоанализ урока наставником | Сентябрь  октябрь | | Наставники-тьюторы | Образовательная среда ПКруг | Банк открытых уроков  на электронной площадке ПКруга | Молодые учителя |
|  | **2й этап – основной (проектировочный)** | | | | | | |
|  | Практикумы по методической работе: составление плана-конспекта урока, КТП, рабочих программ | Ноябрь-декабрь | | Учителя наставники | Методический кабинет школы  Метод.  литература  Электронная площадка | Создание постера «Формы активизации познавательной деятельности» | Молодые учителя |
|  | Открытые уроки молодых педагогов «Современные педагогические технологии» | Январь-февраль | | Учителя-наставники-тьюторы | Методический кабинет школы  Метод.  литература  Электронная площадка | Подведение итогов  «Мировое кафе» | Молодые учителя |
|  | Декада молодого учителя: | Март -  Апрель | | Зам. директора по УВР, руководитель КМУ | Образовательная среда школы  Партнеры проекта | Банк мероприятий | Молодые учителя |
|  | **3й этап – контрольно- оценочный.** | | | | | | |
|  | Педагогическая квест-игра «Инновационные технологии воспитания школьников» | Май-июнь | | Зам. директора по НМР | Образовательная среда школы  Партнеры проекта | Статьи на сайте школы | Наставники и молодые учителя |
|  | Анкетирование, наблюдение с целью определения профессиональных сложностей для молодого специалиста и уровня комфортности в коллективе | Апрель-май | | Психолог школы | Образовательная среда школы | Анализ полученных данных,  рекомендации | Наставники- тьюторы |
|  | Подведение итогов второго года реализации проекта. Рефлексия. | июнь | | Зам. директора | Информация, полученная в ходе второго года проекта | Аналитическая справка | Наставники и молодые учителя |

***Дорожная карта реализации проекта (3-ий год)***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятия | Сроки | Ответственные | | Ресурсы | Результаты | Исполнители |
|  | **I этап –аналитический (сентябрь- октябрь)** | | | | | | |
| 1 | Анализ и обобщение информации по итогам второго года | сентябрь | |  | Технология «Мировое кафе» | Проект дорожной карты | Администрация школы, наставники |
|  | Разработка личной траектории наставника по передаче педагогического опыта. | сентябрь | | Зам. директора  по НМР | Сайт школы  Электронная площадка ПКруга | Обобщение опыта «Наставник-тьютор»  Критерии Наставник- коуч | Учителя-наставники |
|  | Помощь в разработке индивидуального маршрута наставляемого | Сентябрь  октябрь | | Наставник- тьютор | Индивидуальная работа | Утверждение индивидуального маршрута | Молодые учителя |
|  | Работа клуба молодого учителя. | октябрь | | Руководитель КМУ | Программа клуба | Рекомендации молодому учителю | Учителя школы |
|  | Посещение молодым специалистом уроков наставников- тьюторов. Самоанализ урока наставником | Сентябрь  октябрь | | Наставники-тьюторы | Образовательная среда ПКруг | Банк открытых уроков  на электронной площадке ПКруга | Молодые учителя |
|  | **2й этап – основной (проектировочный)** | | | | | | |
|  |  | Ноябрь-декабрь | | Учителя наставники | Методический кабинет школы  Метод.  литература  Электронная площадка | Создание постера «Формы активизации познавательной деятельности» | Молодые учителя |
|  | «Чему и у кого научился я?». Реклама лучших уроков молодых учителей | Январь-февраль | | Учителя-наставники-тьюторы | Методический кабинет школы  Метод.  литература  Электронная площадка | Подведение итогов  «Мировое кафе» | Молодые учителя |
|  | Декада молодого учителя. Конкурс пед. мастерства «Молодой учитель-2025» | Март -  Апрель | | Зам. директора по УВР, руководитель КМУ | Образовательная среда школы  Партнеры проекта | Банк мероприятий | Молодые учителя |
|  | **3й этап – контрольно- оценочный.** | | | | | | |
|  | Педагогическая квест-игра «Инновационные технологии воспитания школьников» | Май-июнь | | Зам. директора по НМР | Образовательная среда школы  Партнеры проекта | Статьи на сайте школы | Наставники и молодые учителя |
|  | Подведение итогов второго года реализации проекта. Рефлексия. | июнь | | Зам. директора | Информация, полученная в ходе третьего года проекта | Аналитическая справка  Оформление описания модели и презентация | Наставники и молодые учителя |

***2.2. Ожидаемые результаты***

1. Разработаны нормативно-правовые акты, обеспечивающие реализацию наставничества в группах.

2. Сформирована система мониторинга и разработан диагностический инструментарий для эффективной реализации наставничества.

3. Сформирована база данных участников наставничества;

4. Разработаны программы мероприятий по наставничеству и критерии оценки результатов.

5. Адаптация и закрепление педагогов в образовательной организации, в профессии, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе активного взаимодействия начинающих и опытных специалистов.

6. Улучшены личные показатели эффективности педагогов школы, связанные с развитием гибких навыков и профессиональных компетенций.

7. Получены результаты исследования взаимодействия и деятельности в группах наставников и наставляемых. Определены показатели в группах- положительные и отрицательные.

8. Составлено описание школьной модели наставничества «Педагогический круг»

9. Трансляция и диссеминация успешного опыта наставничества.

***2.3. Показатели и критерии эффективности наставничества***

Ключевым показателем достижения цели наставничества является способность наставляемого самостоятельно осуществлять свою профессиональную деятельность.

Другими показателями результативности деятельности наставника могут выступать:

- собственные высокие результаты деятельности, демонстрируемые наставляемым;

- ускорение процессов развития наставляемого и освоения им педагогической деятельности;

- качество отношений наставляемого с другими педагогами;

- устойчивая внутренняя мотивация наставляемого к деятельности;

- компетентность наставляемого в деятельности, которую он осваивает;

- качество образовательной среды и социально-психологической атмосферы, созданной вокруг наставляемого.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации, города и республики, что окажет несомненное положительное влияние на профессиональную адаптацию и успешное закрепление на месте работы или в должности молодого педагога .

Наставляемые педагоги получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

**3. Заключение**

***3.1. Анализ рисков и пути их преодоления***

Какие риски могут быть в работе института наставничества?

1. Формализованное неэффективное наставничество. Формализованное наставничество - это взаимодействие молодого специалиста и опытного педагога, в котором наставник не смог реализовать целей сотрудничества. В таком наставничестве принято положение о наставничестве, разработана система мотивации наставников, оговорены обязанности всех сторон договора. Наставник назначен администрацией, но готовности и профессиональных навыков для этого у педагога нет.

Управленческим решением в этом случае является непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный — в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока и т.д.

2. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста. Риск встречается в модели «один наставник — один наставляемый». Такая модель — самая распространенная в педагогической практике, но требующая высокой квалификации опытного педагога. Для минимизации риска модель можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами. Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста педагоги работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы учебной деятельности, другой - организацию внеурочных курсов, третий - проектную работу с учащимися.

3. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника. Этот риск показывает, что наставничество — это двусторонний процесс». Причиной является высокая степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе. Современных молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления.

Пути преодоления рисков.

1. Применять взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия.

2. Применение приемов коучинга — «персональной тренерской работы», тьюторства — «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.

3. Управленческое решение: обучение наставников, включение творческой группы наставничества в проекты, применение интегрированных форм работы.

4. Возможные нематериальные (моральные) формы поощрений наставников. Поощрение  наставников по результатам участия в ежегодном конкурсе (премии) на лучшего наставника школы, района, города (региона).