

**Программа наставничества «Ступени мастерства»
в МАОУ «Талецкая СОШ»**

**Автор и разработчик программы: Унагаева О.П.,
заместитель директора
по научно-методической работе**

Актуальность

В нашей школе ежегодно увеличивается количество учащихся примерно на 150 человек, а значит нам постоянно требуются учителя. Учителя приходят разные: и стажисты, и молодые, которые ещё вчера были выпускниками педагогических вузов и колледжей. И тем и другим в новой школе нужен педагог-наставник. Первой категории учителей – для скорейшей адаптации в конкретном учебном заведении, со знакомством с локальными актами и документацией, необходимой для работы и для оказания методической помощи в работе. Второй же категории, то есть начинающим учителям, необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении профессиональных обязанностей не только как учителя-предметника, но и как классного руководителя.

Учителям со стажем для адаптации, как правило достаточно одной четверти, а вот молодым педагогам помощь и поддержка наставника необходима на протяжении длительного периода времени. Исходя из данных потребностей было принято решение о создании в нашей школе системы наставничества «Ступени мастерства», тем более что наша образовательная организация располагает мощным педагогическим потенциалом, из которого можно выделить педагогов с большим стажем и высокой квалификацией в качестве наставников.

Из истории вопроса

Известно, что еще философы древности пытались определить сущность и задачи наставничества. Так, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение душевных сил ученика в процессе беседы. В учении Сократа учитель (наставник) должен был сподвигнуть воспитанника на самостоятельный поиск знаний и их анализ [2].

О роли наставничества и необходимости разработки системы наставничества в своих трудах значительное внимание уделяли такие известные педагоги XIX века, как Н. А. Корф, С. А. Рачинский, К. Д. Ушинский, которые рассматривали наставничество как социальный институт, целью которого считали – помочь адаптироваться молодому педагогу к работе в школе. Так, великий русский педагог К. Д. Ушинский считал, что профессиональная адаптация и становление молодого учителя напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника, от его личности. Он был убежден, что теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, а не заменять: «только личность может воспитать личность»; никакие программы, учебники не могут заменить учителя [3].

Глубокий анализ различных подходов ученых к определению понятия наставничества, особенностям современной системы наставничества дал М. В. Кларин в своей статье «Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века». Автор подчёркивает, что различные исследователи дают свое толкование понятию «наставничество». Так, Н. Сулейманова рассматривает наставничество как способ передачи знаний, умений и навыков более опытного сотрудника менее опытному в определенной предметной области. В результате теоретического анализа современного наставничества М. В.

Кларин делает вывод о том, что наставничество является действенным механизмом воспроизводства кадрового потенциала организации, а также представляет собой одну из основ корпоративной культуры: «наставничество – это образовательный процесс на рабочем месте. Наставничество – это не только система адаптации и профессионального развития молодых сотрудников. Это еще и часть корпоративной культуры, это среда, в которой наставником передаются знания, навыки и опыт, и успешные модели поведения» [1].

Учитывая значительный интерес к проблеме наставничества в современном образовании России, в рамках национального проекта «Образование» разрабатываются и реализуются многие программы и проекты наставничества как инструмента сопровождения и поддержки молодого учителя: «Союз наставников России», «Современная школа», «Наставник», «Молодые профессионалы», «Учитель будущего» и др. Таким образом, наставничество по модели «учитель-учитель» предполагает процесс сопровождения профессионального становления молодого учителя, закрепление специалиста в профессии, создание условий для поэтапного и гармоничного развития профессионального мастерства.

Система наставничества в школе в формате «учитель – учитель» предполагает взаимодействие между двумя или несколькими учителями, где один из них является наставником, а другой наставляемым. Основной целью такой системы является повышение профессионального уровня молодых учителей, стажировка, развитие их профессиональных навыков и улучшение качества образовательного процесса [4].

Школа наставничества «Ступени мастерства»

Для реализации программы наставничества, поддержки учительства и совершенствования школьной команды в нашей школе была создана Школа наставничества «Ступени мастерства» (далее Школа), в основу которой положен принцип доверия и взаимообогащения педагогов.

Цель школы наставничества: создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Задачи:

- адаптация в коллективе как молодых, так и вновь прибывших педагогов, знакомство с традициями коллектива и правилами поведения в образовательном учреждении;
- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление молодых педагогов в школе;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- оценка профессиональной деятельности молодого специалиста или педагога, испытывающего профессиональные затруднения и имеющего профессиональные дефициты;
- содействие в освоении эффективных педагогических практик с различным контингентом обучающихся, родителей;

- оказание моральной, психологической и методической поддержки молодым педагогам в преодолении профессиональных трудностей при выполнении должностных обязанностей.

Исходя из данных задач, определим направления профессионально-личностного взаимодействия в системе наставничества «учитель – учитель»:

1. Выбор наставников. Для того чтобы система наставничества была эффективной, необходимо грамотно подобрать наставника, который имеет опыт работы в качестве учителя-предметника, классного руководителя, а также способен передавать эти знания и опыт другим учителям, заинтересован в этом.
2. Систематические реверсивные сессии наставничества. Чтобы наставничество «учитель – учитель» стало успешным, необходимо регулярно проводить сессии наставничества, в которых будут не только обсуждаться определенные вопросы и проблемы учителей, но и предоставляться возможности для взаимообучения, взаимодействия, взаимообогащения опытом в различных направлениях.
3. Поддержка в профессиональном самоопределении. Наставник в системе взаимодействия «учитель – учитель» может помочь молодому учителю определить свою карьерную принадлежность, заполнить образовательные пробелы, развить интересные и необычные проекты по образованию.
4. Обеспечение эффективности образовательного процесса. Результаты работы наставника в процессе реализации этой системы наставничества могут обеспечить улучшение качества образовательного процесса, оптимизировать его ход, повысить интерес и мотивацию к учебе.
5. Облегчение адаптации новых учителей. Начинающие учителя, особенно только что закончившие педагогический вуз, могут испытывать трудности при адаптации к работе с учениками и коллективу. В таком случае наставник-учитель помогает новым коллегам освоиться в новой среде и успешно интегрироваться в работу школы.
6. Открытость коммуникации. Для того, чтобы система наставничества была эффективной, необходима открытая коммуникация между наставником и наставляемым.
7. Обеспечение профессиональной поддержки. Наставничество «учитель – учитель» может быть реализовано как способ обеспечения профессиональной поддержки друг друга в коллективе. Это помогает учителям избежать изоляции и ощущения отсутствия своего места в школьном сообществе и улучшить школьный климат.

Формы работы:

- семинары;
- консультации;
- практикумы;
- анкетирование;
- мастер-классы;
- анализ посещенных уроков, с последующим самоанализом;
- открытые уроки;
- педагогические марафоны.

Прогнозируемые результаты:

1. Успешная адаптация и закрепление молодых кадров в школе;

2. Позитивная динамика профессионального роста молодых учителей;
3. Высокий уровень включённости молодых (новых педагогов, педагогов с низкой мотивацией или в состоянии эмоционального выгорания) специалистов в профессиональную работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
4. Достижение высокого уровня готовности молодого специалиста к исследовательской и инновационной деятельности, участию в профессиональных конкурсах.

Результаты, полученные в ходе реализации данной Программы, будут являться мотивацией для развития и самосовершенствования молодого педагога. Они могут быть успешно использованы: при аттестации молодого специалиста, выдвижение педагога на премии и другие виды поощрений, организации индивидуальной работы с молодым педагогом.

Критерии эффективности работы по программе:

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Овладение методикой проведения нетрадиционных уроков.
3. Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
4. Умение проектировать воспитательную систему
5. Умение индивидуально работать с детьми.
6. Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
7. Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
8. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.
9. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данной образовательной организации.
10. Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических разработок молодых специалистов.

Этапы и сроки реализации проекта

№	Этап проекта	Мероприятия проекта	Сроки	Ожидаемые результаты
1. Организационно-подготовительный	Разработка проекта «Ступени мастерства».	1.Создание рабочей группы, определение порядка, сроков оформления проекта. 2. Изучение и подготовка необходимого нормативно-правового и методического материала при реализации проекта.	Август - сентябрь	1.Разработка проекта, его внедрение. 2.Создание рабочей группы проекта. 4.Создание банка нормативно-правовой документации и методического материала в рамках реализации Проекта.
2. Основной этап	1.Подготовка условий для запуска проекта наставничества	Обеспечить нормативно-правовое оформление проекта наставничества; - информировать коллектив о подготовке проекта, собрать предварительные запросы педагогов, молодых специалистов; - сформировать команду и выбрать куратора, отвечающего за реализацию проекта; - определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; - сформировать дорожную карту внедрения и реализации проекта наставничества, - определить необходимые для реализации проекта ресурсы внутренние и внешние.	Сентябрь	1. Утверждено нормативно-правовое оформление проекта наставничества. 2. Коллектив проинформирован о подготовке проекта, собраны предварительные запросы педагогов, молодых специалистов. 3. Сформирована команда, выбран куратор, отвечающий за реализацию проекта. 4. Определены задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты. 5. Сформирована дорожная карта внедрения проекта наставничества. 6. Определены необходимые для реализации проекта ресурсы.

	2.Формирование базы наставников и наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> - организовать сбор данных о наставниках и наставляемых, в том числе сбор запросов наставляемых к проекту; - включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния проекта на наставляемых. 		<ul style="list-style-type: none"> 1. Родители, педагоги, обучающиеся осведомлены о возможностях и целях проекта. 2. Собраны данные о наставляемых.
	3.Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> - собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов ОО, - мотивировать наставников. 		Создана база потенциальных наставниках.
	4. Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> - Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; - организовать обучение наставников; 		<ul style="list-style-type: none"> 1.Создана база наставников. 2.Организовано обучение наставников.
	5.Формирование наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> - Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника. 		1.Созданы группы и пары, состоящие из наставника и наставляемых.
	6.Разработка программ наставников и индивидуальных программ наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> - Наставниками выявить проблемы наставляемых (анкетирование, беседа, тестирование); - согласовать проект программ; - разработать программы наставничества. 		Разработаны программы наставников и индивидуальные программы наставляемых.

	<p>Организация работы наставнических пар или групп</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; - при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния реализации проекта на их показатели; - разработать систему поощрений наставников; - промежуточные результаты проекта транслировать партнерам проекта и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл проекта. 	<p>Октябрь - апрель</p>	<p>Реализация программ наставников и индивидуальных программ наставляемых.</p>
--	--	---	-------------------------	--

	<p>Завершение наставничества</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния реализации проекта на наставляемых; - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации проекта; - реализовать систему поощрений наставников; - организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли; 	<p>Май</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Результаты мониторинга влияния реализации проекта на наставляемых. 2. Результаты мониторинга эффективности реализации проекта. 3. Создана система поощрений наставников. 4. Проведено праздничное мероприятие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов. 5. Сформирована долгосрочная база наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.
--	----------------------------------	---	------------	---

3. Анализ и оценка результативности реализации проекта		<p>Анализ и обобщение опыта реализации проекта – провести конференцию «Итоги реализации проекта «Ступени мастерства»»;</p> <p>- популяризировать лучшие практики и примеры наставничества на конференциях, форумах муниципального, регионального уровней;</p> <p>- диссеминация накопленного опыта – публикации в сборниках, журналах;</p> <p>- разработать модель наставничества в МАОУ «Талецкая СОШ»</p>	Июнь	<p>1. Конференция «Итоги реализации проекта «Ступени мастерства»»</p> <p>2. Опыт организации наставничества в общеобразовательной организации представлен на конференциях, форумах муниципального, регионального уровней.</p> <p>3. Публикации статей в сборниках, журналах.</p> <p>4. Разработана модель наставничества в МАОУ «Талецкая СОШ»</p>
--	--	---	------	--

Риски и способы их преодоления

Риски	Пути решения
Отказ опытных учителей от участия в проекте наставничества; увольнение наставника, переход на другую работу.	Введение мер стимулирования за организацию наставничества. Формирование избыточной базы наставников, замена состава наставнических групп и пар.
Загруженность участников программы наставничества иными видами деятельности, сложность координации взаимодействия участников программы	Помощь наставнику со стороны куратора, разработка и упрощение отчетности по проекту, программам наставников, индивидуальным программам наставляемых, систематический мониторинг мероприятий проекта.
Отсутствие достаточной профессиональной подготовки, предшествующей педагогической деятельности.	Организация обучения молодых педагогов через семинары, тренинги, открытые уроки, мастер-классы,
Низкий уровень мотивации на достижение успеха, высокий уровень стрессовых ситуаций.	Поддержка наставника, одобрение, подсказки, изучение опыта решения профессиональных проблем наставником.
Перегрузки в работе, много контроля со стороны администрации, учителей.	Делегирование ряда функций и полномочий по контролю работы молодого учителя от администрации наставнику

Показатели и критерии оценки результативности проекта наставничества [2]

Показатель	На начал о	На конец
Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
1.1 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого	3	12
Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству	0	4
2.2 Количество наставников из числа педагогов	3	7
Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»:		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества	0	2
3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами	1	5
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства	0	5
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника	0	1
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях	0	4
4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества	0	3
4.4 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.	0	2

На протяжении 6 лет в нашей образовательной организации МАОУ «Талецкая СОШ» функционирует Школа наставничества «Ступени мастерства» для молодых педагогов и студентов-практикантов.

Школа наставничества позволяет не просто развивать умения и навыки молодых учителей, но способствует в будущем их собственному становлению в качестве наставников. Из 46 педагогов школы 9 педагогов имеют высшую квалификационную категорию, 3 педагога имеют звание «Отличник народного просвещения», 2 педагога – почётные работники сферы образования Российской Федерации. Из них 10 педагогов являются наставниками для молодых учителей и студентов. На сегодня в нашей школе работает 12 молодых педагогов со стажем до трёх лет, все они включены в программу наставничества. На данный момент программа работает и имеет весомые результаты (ознакомиться с результатами можно в Отчете о работе по программе наставничества, модель «учитель-учитель» в МАОУ «Талецкая СОШ» (2023-2024 уч. год).

Список литературы:

1. Кларин М. В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // Экономика и образование. 2016. №5. С. 92-113.
2. Малинин В. А., Повshedная Ф. В., Лебедева О. В., Пугачев А. В. Наставничество как действенная форма становления и развития личности молодого учителя // Вестник Мининского университета. 2023. Т. 11, №1. С. 5. DOI: 10.26795/2307-1281-2023-11-1-5.
3. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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»). URL: <http://rgkript.ru/wp-content/uploads/2022/02/Pismo-Minprosveshheniya-23.01.2020-MR-42.pdf> (дата обращения: 28 мая 2024). С. 8.
4. Ушинский К. Д. Человек как предмет воспитания: Опыт педагогической антропологии (предисловие к тому 1) // Ушинский К. Д. Собрание сочинений. Т. 8. Москва; Ленинград: Изд-во Акад. пед. наук РСФСР, 1950. 774 с.