**Наставничество – образование для всех**

Важнейшая задача педагогического образования – обеспечить школу современными педагогическими кадрами. Учитель – это ключевая фигура в решении целого ряда приоритетных задач образования.

Современная школа - это современный учитель: способный работать по новым информационным технологиям, обладающий коммуникативными навыками, умеющий проектировать и моделировать любое образовательное явление, будь то урок, классный час или родительское собрание, готовый работать на качественный образовательный результат в условиях его внешней оценки со стороны общественно-государственного органа управления образовательной организации. А самое главное учитель должен быть высокопрофессиональным и являться образцом, с которого ученик захочет брать пример.

 Овладение специальностью,  представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Решению данной проблемы может стать программа наставничества «Школа молодого учителя», которая является комплексом мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Мы хотим познакомить вас с практиками наставничества по форме «опытный педагог-молодой специалист» и «ученик-ученик». В школе разработаны Положение о методической службе ОО, Положение о наставничестве, Положение о стимулирующих надбавках, учитывающих поощрение наставников, Положение о Школе молодого учителя, Положение о школьных МО, Дорожная карта, создан банк наставников и наставляемых, изданы приказы о назначении наставников и формировании наставнических пар. Запуску программы наставничества предшествует кропотливая работа в соответствии с дорожной картой: обучение наставников, анкетирование для составление базы наставников и наставляемых, назначение кураторов, личные встречи, сопоставление потенциала и запросов. Разработан диагностический инструментарий (анкеты), индивидуальные планы работы наставника с молодым педагогом, подготовлены заключения по итогам адаптации к педагогической деятельности молодого педагога. С целью информационно-методического сопровождения работы молодого педагога подготовлены индивидуальные карты роста профессионального мастерства молодого педагога. Заместителями директором по УМР и ВР оформляются информационно-аналитические справки о реализации наставничества.

Цели практики наставничества по форме «опытный педагог-молодой специалист»:

1-2 год - создание организационно-методических условий для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков и закрепления в профессии.

3-4 год - повышение профессионального потенциала и уровня молодого педагога, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

-сформировать практические навыки работы в условиях КОГОБУ СШ с УИОП пгт Санчурск;

-познакомить с корпоративной культурой ОО и принять ее;

-ликвидировать «пропасти» между теоретическими знаниями молодого специалиста, которые он получил в учреждении профобразования, и реальной практикой образовательных отношений;

-повысить мотивацию к работе;

- обеспечить квалифицированными кадрами образовательную организацию.

Педагогический коллектив КОГОБУ СШ с УИОП пгт Санчурск на 45% состоит из выпускников школы. На сегодняшний день средний возраст коллектива 52 года, это опытные высококвалифицированные специалисты. Молодых и начинающих педагогов в школе, к сожалению, немного, в этом году в базе наставляемых - четверо. Трое из них – выпускники нашей школы. Таким образом, мы сами растим и воспитываем педагогические кадры.

Изучив запросы наставляемых, мы поняли, что в качестве наставников у молодого и начинающего педагога могут быть не только высококвалифицированные педагоги-предметники, но и опытные классные руководители, педагоги, имеющие опыт инновационной деятельности. Важно дать и молодым специалистам побыть в роли наставников. В школе ведется мониторинг методической работы: заполняются листы методической активности с учётом наставнической работы. По итогам мониторинга осуществляется премирование с учетом реализации программы наставничества и предоставление дополнительных дней к отпуску.

В целях популяризации роли наставника проводим фестиваль «Парад звезд», одной из номинации которого является номинация «Педагог-наставник». Так же организуем поддержку наставничества через информирование на сайте ОО. В особых случаях используем разнообразные корпоративные знаки отличия, придающих наставникам особый статус в организации - значки и бейджи. Еще один вид нематериального, а скорее всего морального поощрения участников программы наставничества - это образовательное стимулирование через привлечение к участию в образовательных проектах, программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода и, конечно, представление к награждению.

Сформированы ведущие направления деятельности, отражающие роль методической службы в развитии системы наставничества. Их четыре, вы идите их на слайде. Реализации их способствуют следующие условия: 71 % учителей аттестованы на высшую и первую квалификационную категории, работает служба психологического сопровождения, сложилась система воспитательной работы школы во взаимодействии со всеми участниками образовательных отношений. Школа является опорной в Санчурском м муниципальном округе, функционирует Точка Роста цифрового и гуманитарного образования, с 2017 года школа является региональной инновационной площадкой.

Инновационность программы «Молодого учителя» в нашем случае в том, что наставляемый имеет возможность проявить себя через все составляющие деятельности современного педагога:

* Урочная деятельность молодого педагога
* Внеурочная деятельность молодого педагога
* Классное руководство наставляемого
* Руководство дополнительным образованием
* Инновационная деятельность молодого педагога
* Общественная работа молодого педагога.

Как показала диагностика, запросы наставляемого направлены на

* приобретение профессиональных навыков (организационных, коммуникативных) и закрепление в профессии;
* получение дополнительной квалификации (руководитель кружка, педагог-организатор и т.п.);
* получение опыта инновационной деятельности (в рамках работы региональных инновационных площадок);
* пробу работы в роли «наставника» (в парах: учитель-ученик, равный-равному).

Молодые и начинающие педагоги с первых дней работы становятся участниками, а впоследствии и модераторами методических событий и мероприятий, организуемых методической службой школы:

* Фестивали педагогических идей и инноваций
* Семинары – практикумы РИП
* Открытые методические недели
* Педагогические мастерские
* Панорамы открытых занятий
* Открытая трибуна «Педагогический дуэт» - обобщения опыта совместной работы
* Воркшоп.

Методической находкой в сопровождении педагогических пар, можно считать проведение бинарных уроков и занятий по внеурочной деятельности

наставническими парами «молодой специалист – стажист». К проведению таких открытых мероприятий требуется огромная подготовительная работа, но в процессе такой работы молодые педагоги получают огромный опыт начиная от целеполагания и заканчивая культурой поведения и речи. В результате применения такой формы работы молодые специалисты начинают понимать основные задачи педагога в образовательной деятельности и от того чувствовать себя уверенней в овладении педагогической профессией, а

педагоги-стажисты учатся придерживаться позиции тьютора (или напарника), а не лидера.

Среди нетипичных методов наставнической деятельности, используемых в работе, можно обозначить:

-нетворкинг - метод организации контактов и взаимодействия сопровождаемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами;

-упражнения по тайм - менеджменту для обучения навыкам планирования

своей деятельности и, конечно же, личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости»).

Молодые и начинающие педагоги КОГОБУ СШ с УИОП пгт Санчурск являются активными участниками и слушателями мероприятий субъектов единой региональной методической службы: ШМО, РМО, ОМО, профильных ресурсных центров. Двое учителей – члены Ассоциации молодых педагогов Кировской области.

На примере выпускницы нашей школы учителя начальных классов, а с 2022 года советника директора по воспитанию и взаимодействию с общественными объединениями можно проследить результативность практики наставничества по форме «опытный педагог-молодой специалист».

Запрос на приобретение профессиональных навыков (организационных, коммуникативных) и закрепление в профессии подтверждают справки о представлении опыта работы учителя Ершовой О.В. на заседаниях РМО, ОМО и Координационного совета образовательного кластера Санчурского муниципального округа, эффективность работы классного руководителя подтверждают дипломы разных уровней и направлений воспитательной работы. Наставником в данном направлении назначен учитель начальных классов высшей категории.

Наставником в исполнении запроса наставляемого на получение дополнительной квалификации «педагог-организатор» стала заместитель директора по ВР. Результативность их совместной работы подтверждается дипломами, благодарностями, грамотами организатора мероприятий для обучающихся школы.

Важной составляющей профессионального роста современного педагога является участие в инновационной деятельности. Ольга Владимировна в сотрудничестве с педагогом-наставником руководителем творческой группы «Междисциплинарная программа «Смысловое чтение» в рамках РИП «Междисциплинарные программы как один из факторов повышения качества образования в условиях реализации ФГОС», провела открытый урок и обобщила опыт по данному направлению.

Очень важно для молодого специалиста сменить роль наставляемого на наставника. Педагог под руководством учителя географии, регионоведения и проектной деятельности высшей категории успешно организовала проектную деятельность обучающихся и подготовила победителей и призёров муниципальных, региональных и всероссийских конкурсов. Ольга Владимировна активно сотрудничает с Профильным ресурсным центром КЭПЛ, ежегодно готовя победителей и призёров областного конкурса для школьников «Вятская шкатулка», «Сотрудничество. Поиск. Исследования». В 2021 году педагог стал дипломантом 8 открытого регионального конкурса педагогического творчества и инновационных подходов. В этом же году она прошла аттестацию на первую квалификационную категорию.

Говоря о достигнутых результатах реализации программы «Школа молодого учителя», мы можем отметить положительную динамику по работе с молодыми педагогами, исходя из их участия в методических мероприятиях разных уровней. Вышесказанное позволяет сделать вывод об эффективности, сложившейся в нашей школе, практики наставничества по форме «опытный педагог-молодой специалист».

Данная форма наставничества - эффективный механизм поддержки молодого учителя. Думаю, мы доказали его действенность, а так же и то, что наставничество эффективно только тогда, когда оно системно и комплексно, т.е. связано с другими элементами поддержки  - финансовой, консультационной, обучением.

Перспективы развития практики наставничества видим в поиске новых идей, технологий и форм работы, в создании резерва управленческих кадров через новую форму наставничества «опытный управленец – молодой профессионал" из числа педагогов нашей школы.

В целях достижения сквозного результата ведомственным проектным офисом национального проекта "Образование" федеральных проектов "Современная школа", "Успех каждого ребенка" разработана методология (целевая модель) наставничества обучающихся для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации 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 (это письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций», а также разработаны и утверждены: методологии (целевой модели) наставничества обучающихся и методические рекомендации по внедрению методологии 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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145).

Более подробно остановлюсь на такой форме наставничества как «ученик-ученик». Где наставляемый и наставник – учащиеся одной образовательной организации.

В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым является обучающийся в возрасте от 10 до 19 лет. В формах "ученик - ученик" возрастной параметр не задается.

Форма наставничества "ученик - ученик" предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Приказом по образовательной организации от 21.01.2023 «8-к «О назначении наставников и наставнических пар» 18 обучающихся 10 класса назначены наставниками.

Вариации ролевых моделей внутри формы "ученик - ученик" могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая потребности нашей школы, в январе 2023 года организовано взаимодействие 8 пар по форме "успевающий - неуспевающий" или «двоечник-отличник». Это классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов. И одно взаимодействие "равный - равному", в процессе которого будет происходить обмен навыками рисования.

Взаимодействие наставника и наставляемого велось в режиме проектной деятельности, классных часов, внеурочной работы, подготовки к мероприятиям школьного сообщества, волонтерства, подготовки к конкурсам.

Целью такой формы наставничества стала разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Запуску программы наставничества предшествовала кропотливая работа в соответствии с дорожной картой: обучение наставников, составление базы наставников и наставляемых, которая в настоящее время включает 210 претендентов на наставники и 148 –наставляемые; назначение кураторов, личные встречи, сопоставление потенциала и запросов, работа с родителями, оформление согласий на включение в Программу, конкретная работа наставнических групп, подведение итогов и размещение кейсов/отзывов на сайте школы.

Надеемся, что результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся - наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

*«*Наставничество — это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье» -  *Дэвид Майстер, американский писатель, академик и исследователь.*