**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ**

**ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

«КРАСНОДОНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 2 ИМЕНИ КАВАЛЕРА ОРДЕНА ЛЕНИНА

Н. П. БАРАКОВА»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_( ГБОУ ЛНР КСШ № 2 им. Н. П. Баракова)\_\_\_\_\_\_\_\_\_

м.о. Краснодонский, г. Краснодон, кв-л. Баракова, дом 8, 294408,

\_\_\_\_тел. (857-35) 6-73-48\_\_e-mail: [shcola\_\_2@list.rи](mailto:shcola__2@list.rи), ОГРН 1229400023159\_\_\_\_

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**по организации формы наставничества**

**«педагог – педагог»**

**в образовательных организациях**

Подготовила:

Горожанкина Лилия Анатольевна,

учитель начальных классов

высшая квалификационная категория

Краснодон

2024



**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение………………………………………………………………………………....3

1.1.Термины и определения…………………………………………………………….4

2.1.Целевая модель наставничества как компонента современной системы образования Российской Федерации………………………………………..................5

2.2.Компоненты целевой модели наставничества…………………………………….6

2.3.Ожидаемые результаты реализации целевой модели наставничества…………..7

3.1.Организация наставничества в образовательной организации…………………..8

3.2.Документы для отбора……………………………………………………………10

3.3.Подведение итогов программы наставничества в образовательной

организации…………………………………………………………………………... 12

Заключение……………………………………………………………………………..13

Список литературы…………………………………………………………………….14

**ВВЕДЕНИЕ**

*Им вручена превосходная должность,*

*выше которой ничего не может быть под этим солнцем.*

*Вечным законом да будет: учить и учиться всему через примеры,*

*наставления и применение на деле.*

*Ян Амос Коменский*

Наставничество все чаще поднимается среди актуальных проблем . Издан целый ряд книг, опубликовано большое число статей в электронных и печатных изданиях, вопросы наставничества часто обсуждались и обсуждаются на научных форумах и конференциях.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль наставника, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание ***системы наставничества*.**

Метод наставничества не только экономичен и прост в использовании, но и прекрасно подходит для сохранения и передачи накопленного в образовательной организации опыта.

Сегодня наставничество используется по своему основному назначению – профессиональное развитие сотрудников. Однако оно имеет множество возможностей для обеспечения связи поколений, передачи культурных традиций, повышения сплоченности коллектива.

Система наставничества представляет собой социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения приобретения социального и профессионального опыта.

***Цель данных методических рекомендаций*** *– дать ориентиры наставнику, которые помогли бы определить систему, методику и содержание работы с молодым специалистом, исходя из условий образовательной организации и потенциала молодого специалиста, а также содействовать наиболее скорейшему профессиональному становлению молодого педагога.*

**1.1.Термины и определения**

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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

проблем молодого специалиста в новом коллективе;

проблем педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

***Предмет наставничества:***

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

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

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

**2.1.Целевая модель наставничества как компонента современной системы образования Российской Федерации**

Наставничество представляется *универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей*. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, взаимообогащения, диалога и конструктивного партнерства, а также потому, что в процессе наставничества происходит непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу следующих ключевых причин:

*Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы их передачи* (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире.

*Наставничество позволит сформировать внутри образовательной организации сообщество учителей, обучающихся и родителей* как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

раскрытие потенциала каждого наставляемого;

формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.); адаптация учителя в новом педагогическом коллективе; плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

**2.2.Компоненты целевой модели наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| Компонент | Содержание |
| Ценностно-смысловой | Наставничество – 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. |
| Содержательный | Работа с:  наставниками;  наставляемыми;  родителями;  коллективом организации;  социумом |
| Технологический | Технологии:  интерактивные;  тренинговые;  проектные;  информационные;  консультативные;  семинары-практикумы. |
| Оценочно- диагностический | Мониторинг и оценка параметров программы:  организационного (эффективность системной планируемой деятельности);  научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);  «личностного» (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.) |

**2.3.Ожидаемые результаты реализации целевой модели наставничества**

Результатом правильной организации работы наставников будет:

* высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
* возрастающая уверенность педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
* повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе.

Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации. От наставляемых ожидается:

* повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
* рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе / образовательной организации;
* качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
* сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
* рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**3.1.Организация наставничества в образовательной организации**

Организация наставничества в образовательной организации предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством. Положение о наставничестве в образовательной организации является организационной основой для внедрения наставничества, определяет формы наставничества, ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества. В типовое положение могут вноситься изменения и дополнения, учитывающие специфику образовательной организации и функций участников, необходимый уровень компетенций кураторов и наставников, влияющих на реализацию наставничества.

Процесс реализации целевой модели наставничества в образовательной организации предполагает разработку и издание ряда распорядительных ряда документов:

* распорядительного акта организации о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации;
* плана реализации программы наставничества;
* Положения о наставничестве в организации, утвержденного распорядительным актом;
* приказа о назначении куратора (кураторов) и ответственного должностного лица в образовательной организации;
* приказа о закреплении наставнических пар (групп).

Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает, независимо от форм наставничества, *три главные роли*:

*Наставляемый* – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемыми могут являться:

* молодой педагог, имеющий малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности в организации профессиональной педагогической деятельности;
* специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации;
* учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

*Наставник –* участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставником может выступать опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Как правило, этот человек должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

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

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

*Куратор –* сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Куратор назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей реализовать целевую модель наставничества. Куратором может стать представитель образовательной организации, представитель организации-партнера программы, представитель региональной НКО, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества.

*В задачи куратора* входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и, для некоторых форм, профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

**3.2.Документы для отбора**

Первый этап – заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Анкета должна содержать сведения о кандидате, его опыте и намерениях, мотивации участвовать в программе наставничества, об особых интересах, хобби, предпочтениях в выборе наставляемого, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч.

Второй этап – собеседование. В процессе собеседования необходимо узнать, позволит ли распорядок дня наставника выделять достаточно времени для наставнических отношений. Нужно удостовериться, что кандидат понимает свои задачи относительно наставляемого, требования к его личности и поведению во время встреч с наставляемым, уровень контроля за результатами реализации программы.

Собеседование не должно быть односторонним – необходимо предоставлять возможность задавать вопросы и кандидату, чтобы потенциальный наставник мог до начала программы удостовериться, что его представления о ролевой системе, методах, задачах и возможных результатах верны.

Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий.

Принятие (не осуждение наставляемого).

Умение слушать и слышать.

Умение задавать вопросы.

Равенство (отношение к наставляемому как к равному).

Честность и открытость.

Надежность и ответственность.

Последовательность.

Результатом каждого этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

В программе наставничества предусмотрены два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:

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

незапланированное (смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т.п.).

**3.3.Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации.**

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации.

Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

*Публичное подведение итогов и популяризация практик.*

Публичное подведение итогов предполагает проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля).

Для наставников мероприятие будет общественным признанием их работы, мотивирующим к ее продолжению.

Наставляемым подобная форма поможет закрепить достигнутый результат через публичную презентацию своей истории.

Дополнительно на сайте образовательной организации рекомендуется создать раздел «Наставничество», где по мере появления публиковать подготовленные успешные кейсы, а также создать виртуальную или реальную доску почета наставников с указанием их достижений и профессиональных сфер.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К. Д. Ушинский, который считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной и профессиональной деятельности. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом. В последние десятилетия этот метод профессиональной адаптации оказался забытым.

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Наставничество – это базовая функция менеджмента, профессиональные взаимоотношения, в которых более опытный сотрудник (наставник) помогает менее опытному (наставляемому) в приобретении конкретных знаний и навыков для работы и повышения своей компетентности. При таких взаимоотношениях выигрывают все стороны: наставники, молодые сотрудники и организация, т.к. это помогает сохранять и преумножать знания внутри образовательной организации и обеспечивать работникам новые возможности.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

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 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

3.Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

4.Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 «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» [Электронный ресурс]. // Консультант Плюс. - URL: <http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_> 82746/- Дата обращения: 29.01.2021.

5.Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методичесих рекомендаций» [Электронный ресурс]. //Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru/> - Дата обращения: 29.01.2020.

6.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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской

Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145).

7.Методические рекомендации 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145).

8.Как разработать эффективную систему передачи знаний? Система наставничества как актуальное явление современного бизнеса [Электронный ресурс]. // Официальный сайт «Консалтинговая группа BI TO BE». - URL: <https://www.bitobe.ru/upload/iblock/e1d/BITOBE_Sistema_> nastavnichestva.pdf Дата обращения: 12.02.2021.

9.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 обучающимися [Электронный ресурс]. // Под общ. науч. рук. Н.Ю. Синягиной. - Министерство просвещения российской Федерации; АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства». - М.: Ментори, Рыбаков фонд, 2019.-233 с. - URL: <https://kiro46.ru/docs/>metodologia\_cm.pdf - Дата обращения: 25.01.2021.

10.Наставничество в системе образования России: Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях [Текст] / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М. : Рыбаков Фонд, 2016. - 155 с.

11.Селиверстова М.В. Сравнительный анализ моделей наставничества в современных условиях [Электронный ресурс]. / М.В. Селиверстова, Д.А. Беляева. // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. - 2019. - вып. 3-2. - URL: <http://intjournal.ru/wp-content/uploads/2019/04/Seliverstova.pdf>

-Дата обращения: 30.01.2021.

12.Теплов А.О. Понятие и основные элементы методологии наставничества [Электронный ресурс]. / А.О. Теплов. // Портал pravmisl: учебные материалы. - URL: [http://pravmisl.ru/index.php?id=1339&option=](http://pravmisl.ru/index.php?id=1339&option) com\_content&task=view - Дата обращения: 29.01.2021.

**4.**

* 1. **Принципы реализации модели**

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие **принципы:**

* *принцип научности* предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
* *принцип системности* предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
* *принцип стратегической целостности* определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
* *принцип легитимности* требует соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
* *принцип обеспечения суверенных прав личности* предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого- либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
* *принцип аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
* *принцип продвижения благополучия и безопасности* наставляемого (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
* *принцип личной ответственности* предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
* *принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
* *принцип равенства* признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.