Краткое описание внедрения системы наставничества

**Формы наставничества педагогических работников:**

* педагог-педагог
* руководитель-педагог
* социальный партнер – педагог ОО.

**Виды наставничества педагогических работников:**

* традиционное
* реверсивное
* партнерское
* групповое
* виртуальное
* краткосрочное
* ситуационное
* скоростное
* комплекс видов

**Направления реализуемых персонализированных программ наставничества:**

* сопровождение молодого педагога;
* преодоление профессиональных затруднений педагога;
* сопровождение педагога в конкурсном движении;
* сопровождение педагога в процессе аттестации;
* сопровождение педагога по итогам аттестации;
* сопровождение педагога при переходе на новую должность;
* сопровождение педагога при переходе на новое место работы.

**Кто привлекается в качестве наставника:**

* сотрудник своей образовательной организации.

**Условия, созданные в образовательной организации для продуктивной работы наставнических пар:**

Для продуктивной работы наставнических пар в МОУ Угодичской ООШ созданы следующие условия:

1. ***Кадровые условия:***

- директор, разделяющий ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

- куратор реализации персонализированных программ наставничества;

- наставники – педагоги, которые:

• имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;

• демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

- педагог-психолог, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

1. ***Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы:***

* подготовка локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
* разработка персонализированных программ наставнической деятельности;
* оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
* цифровая информационно-коммуникационная среда наставничества вне зависимости от конкретного места работы, наставляемого и наставника, и круга их непосредственного профессионального общения;
* изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
* координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
* нормотворческая, учебно-методическая, научно-методическая, информационно-аналитическая деятельность региональных ЦНППМ, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленная на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
* осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

1. ***Материально-технические условия:***

* для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых выделены кабинеты Точки Роста по отдельному графику;
* для размещения информации по наставничеству педагогических работников созданы чаты/группы, наставников-наставляемых в социальных сетях;
* широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi.

1. ***Финансово-экономические условия:***

Стимулирование реализации системы наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

**Материальное (денежное) стимулирование** предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности;

**Нематериальные способы стимулирования** предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

‒ наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

‒ наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

‒ награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

5. ***Психолого-педагогические условия:***

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

‒ широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;

‒ психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;

‒ формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.