

## **Рекомендации по подготовке Плана реализации программы наставничества (механизм «педагог-педагог»)**

1) Форма документа, его структура являются вариативными и могут быть изменены образовательной организацией с учетом установленных требований к оформлению учебной, организационной и распорядительной документации.

2) Перечень указанных мероприятий и результатов, а также ответственных лиц является вариативным и указывается образовательной организацией самостоятельно с учетом положений локальных нормативных актов, выработанного порядка действий, согласования и утверждения документации в образовательной организации, а также с учетом наличия и порядка работы методического, педагогического и иных советов.

3) Мероприятия плана предлагается разделить на несколько блоков:

- подготовка к запуску программы наставничества;
- формирование базы наставляемых и наставников;
- отбор/выдвижение и обучение наставников;
- формирование наставнических пар/групп;
- организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
- завершение наставничества.

4) Сроки реализации мероприятий плана зависят от периода действия программы наставничества, которая может быть рассчитана на несколько лет.

5) Подготовка плана реализации программы наставничества необходима для планирования комплекса мероприятий и формирующих их действий, направленного на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов в рамках реализации программы наставничества (механизм «педагог-педагог»).

6) При разработке плана реализации программы наставничества необходимо учитывать, что целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

7) При разработке перечня мероприятий должны быть охвачены все задачи по реализации целевой модели наставничества:

- улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

8) Также перечень мероприятий будет зависеть от того, какая проблема в рамках наставничества решается:

- проблема молодого специалиста в новом коллективе;
- проблема педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

9) Соответственно, имея программу наставничества, при разработке плана ее реализации следует определиться с предметом наставничества:

- личностные качества – лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство таймменеджмента;

- методическая грамотность – ведение учебно-методической документации, проектирования учебного занятия в соответствии с требованиями ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.

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

10) В целом стоит учитывать, что цель программы наставничества – разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «педагог-педагог», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

11) Указанная цель предполагает решение ряда задач:

- содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагогического работника на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса: профессионального роста и профессионального выгорания.

Все это также учитывается при разработке плана реализации программы.

12) Принципиально важно для успеха реализации плана и программы наставничества в целом, особенно на этапе подготовки и запуска, осуществлять информационное сопровождение (информировать) о реализации программы наставничества как на уровне образовательной организации, так и муниципальном и региональном уровнях.

13) Кадровые условия реализации программы наставничества и плана предполагают наличие в образовательной организации:

- руководителя образовательной организации и его заместителей, разделяющих ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников-педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

Как правило, именно между ними распределяются зоны ответственности.