**Практическая реализация формы наставничества «Педагог – педагог»**

**Структурное представление этапов**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Отбор наставников** | **Обучение наставников** | **Формирование пар «наставник**  **–**  **наставляемый»** | **Мотивация наставников** | **Процедура завершения**  **взаимодействия** |
| Выбор из числа самых опытных и активных педагогов.  Обсуждение может быть проведено на открытом педагогическ ом совете, назначение должно быть добровольны м. | Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость.  Куратор показывает возможные форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты. | Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возмож ностей. | Закрепленный и уважаемый статус наставника.  Лидерство в педагогическом сообществе.  Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в школе.  Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики.  Повышение квалификации на партнерских | Представление конкретных результатов взаимодействия.  Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию.  Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | образовательных площадках. |  |

**Процесс наставнического взаимодействия следует этапам:**

* + 1. **Проведение организационной встречи** с педагогическим коллективом, где куратор программы рассказывают о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывают ситуацию с конкретным молодым специалистом.
    2. Учитывая должный уровень педагогической подготовки всех участников взаимодействия, наставнику не требуется обучение коммуникативным навыкам, активному слушанию, эмпатии и т.д. В процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения) куратор проекта вместе с педагогом-наставником формируют стратегию, определяют регламент будущих встреч и их примерный тематический план.
    3. Этапу активной работы по решению поставленной перед парой/группой задачи предшествует **этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого**. Среди обсуждаемых тем:
       - выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям / профессиональным компетенциям;
       - определение приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;
       - формулировка приоритетных целей развития с конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной проблемы – организация урока, дисциплины, работа с детьми с ОВЗ; до долгосрочных (1-3 года), например, широкие профессиональные задачи, участие в конкурсах, переподготовка, движение по карьерной лестнице.
    4. Взаимодействие наставника и наставляемого является **регулярным**. Ему предшествует выявление конкретных проблем и запросов наставляемого. Постепенно реализуется программа адаптации, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков молодого учителя.
    5. Обязательная **оценка промежуточных итогов**. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.
    6. После того как конкретная проблема наставляемого решена, **проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога**, происходит определение

наставником степени готовности молодого учителя к выполнению его профессиональных обязанностей.

* + 1. Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов, наставляемых и педагогического сообщества награждаются и поощряются баллами за активную общественную работу (формат на усмотрение администрации), признаются лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации.

Лучшие наставнические практики размещаются на сайте образовательной организации.