

**Об итогах реализации программы «Наставничество»  
в МБОУ «СШ №34» 2023-2026 учебных годах: опыт, перспективы развития**

**Актуальность, социальная значимость и востребованность проблемы**

Наставничество в настоящее время становится востребованным и социально значимым. Актуальность проекта состоит в том, что школа, являясь одним из основных институтов общества, характеризуется не только как образовательное учреждение, но и как группа взаимодействующих специалистов, объединённых в одном пространстве и участвующих в разных видах деятельности. От качества этого взаимодействия и зависит качество образовательных результатов.

Внедрение и реализация модели наставничества «учитель-учитель» в любом педагогическом коллективе требует взаимодействия между педагогами для достижения общей цели. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого.

**Оценка ситуации:** Наставничество как традиционная форма повышения квалификации существовало давно, но своё новое рождение в нашей школе оно получило в 2023-2026 учебном году. Так за последние 5 лет в коллектив пришли 9 педагогов, которые нуждались в методической и психологической поддержке, адаптации, помощи в повышении компетенций, профессиональных навыков на этапе становления и вхождения в педагогическую профессию.

Было выявлено **противоречие** между возрастанием насыщенности образовательной среды и недостаточным уровнем профессиональных компетенций молодых педагогов.

**Обозначена проблема:** как обеспечить эффективное взаимодействие молодых педагогов с коллективом, учителями-наставниками, учениками, сохраняя и повышая образовательные результаты?

**В перспективе мы видели,** как процесс вхождения в профессию, совершенствование профессионального мастерства, через взаимодействие более опытного педагога и начинающего, принесет не только педагогическую поддержку, но и устранил внутренние образовательные дефициты, позволит молодому учителю самостоятельно решать различные типы задач.

Так, в рамках национального проекта «Образование», согласно федеральным проектам «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», письма Министерства просвещения РФ от 23 января 2020 г. и методических рекомендаций «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в образовательных организациях РФ», мы приступили к реализации Программы наставничества. В рамках реализации региональных проектов планировалось вовлечь в различные формы наставничества и сопровождения к 2026 году не менее 70% обучающихся и 70% педагогических работников общеобразовательных организаций.

**Идея программы наставничества и прогнозируемые результаты**

**Ключевая идея программы** заключалась в удовлетворении интересов и запросов всех субъектов взаимодействия: молодого педагога, учителя-наставника, учащихся и образовательной организации.

**Молодой педагог** позитивно входит в профессию, знакомится с деятельностью школы, адаптируется в новом педагогическом коллективе, развивает компетенции, повышает свой профессиональный уровень, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником и учениками.

**Учитель-наставник**, в свою очередь, самосовершенствуется, повышает личный статус, получает репутацию профессионала и доверие коллектива, развивает навыки управления.

**Наставническая пара** приходит к измеримому улучшению личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций, выстраивая продуктивную среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающего и опытного специалистов.

**Образовательная организация**, таким образом, повышает профессиональный уровень, формирует команду высококвалифицированных педагогов, использует опыт наставничества для повышения имиджа школы, участвуя в профессиональных конкурсах, соревнованиях, сохраняя и повышая образовательные результаты, что позволяет улучшить психологический климат как среди

обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства.

В 2023 году были приведены в соответствие нормативно-правовые документы, определены цели и задачи, учтены необходимые условия и ресурсы реализации программы наставничества, мотивирование и стимулирование педагогов, возможные риски, анализ и диагностика.

В течение 2023-2026 уч. годов в школе внедрялись 3 формы целевой модели наставничества: Учитель-учитель, Учитель-ученик, Ученик-ученик (из 5 самых распространенных форм наставничества), делали первые шаги в реализации модели «Студент-ученик».

**Цель и задачи** наставничества в модели «учитель-учитель» (для молодых педагогов) перед вами на слайде.

**Цель:** Повышение уровня адаптации, компетенций и профессиональных навыков молодых педагогов через модель наставничества «учитель-учитель»

**Задачи:**

1. Выявить профессиональные затруднения молодых педагогов через анкетирование, анализ образовательных результатов, посещение уроков, внеурочных мероприятий, родительских собраний.
2. Внедрить систему взаимопосещений уроков и внеурочных занятий с целью оказания методической помощи.
3. Найти новые формы и типы организационно-методического сопровождения.
4. Способствовать формированию потребности в анализе результатов своей профессиональной деятельности.
5. Ориентировать начинающего педагога на использование педагогического опыта в своей деятельности.
6. Проверить уровень профессиональной компетентности молодых педагогов, определить степень их профессиональной готовности.

### **Инновационность и уникальность модели**

**Уникальность** модели заключается в разработке предложений по совершенствованию развития системы наставничества, на основе совершенствования методологии подхода к **инновационной** деятельности и вовлечения молодых кадров, в создании системы постоянной поддержки, контроля и стимулирования молодёжи для образования, практики и применения инновационных решений в своей деятельности.

Потребность возрождения института наставничества привела к ряду инициатив: в школе появились «Объединение наставников» и «Школа молодого педагога». Сформировалось общее понимание того, что наставничество может стать инструментом повышения качества образования, инструментом развития педагогов, их предметных и метапредметных компетенций, повышения вовлечённости педагогов в творческие проекты через **реализацию инновационного потенциала и активности**, которые соответствуют целям и стратегии развития школы.

**Инновационной стратегией** наставничества для нашей школы являются:

- ✓ привлечение молодых педагогов и даже учащихся к выполнению роли наставника по отношению к более опытным педагогам с целью восполнения у них профессиональных дефицитов в области инновационных форм работы в образовательной деятельности (цифровое, реверсивное наставничество).
- ✓ реализация индивидуальных образовательных маршрутов на основе образовательных запросов наставляемых, выбор форм и видов наставничества «под запрос».
- ✓ сетевая инициатива (многоуровневое наставничество, взаимодействие с сетевыми партнёрами, совместные интернет-проекты с другими образовательными организациями).

### **Этапы реализации через внутренний и внешний контур**

Реализация программы наставничества осуществляется через внутренний и внешний контур. Внутренний – это контур образовательной организации, внешний – поддержка муниципального, регионального и федерального уровня.

Внутренний контур  
(контур образовательной  
организации)

Внешний контур  
(муниципальный,  
региональный, федеральный)

Руководитель ОО  
Куратор  
Педагоги-наставники  
Педагог-психолог  
Представители профсоюзной организации  
Методические объединения наставников

Муниципальные методические центры  
Региональные институты развития образования  
(ИРО/ИПК)  
Региональные центры непрерывного повышения  
профессионального мастерства педагогических  
работников (ЦНППМ ПР)  
ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»

Такое взаимодействие позволяет сформировать единую систему научно-методического сопровождения педагогических работников, в которой система наставничества играет важную роль

Также этапы наставничества можно представить в таблице, где на каждом этапе прописана внутришкольная деятельность и помощь внешних ресурсов.

**Методическое сопровождение молодых педагогов** осуществляется в три этапа и рассчитано на три года. Года сопровождения зависят от начала педагогической деятельности.

**1 этап (проектировочный) - 2023-2024 учебный год (1 четверть)**

- формировались пары наставляемых и наставников;
- выявлялись профессиональные затруднения через анкетирование;
- разрабатывался ИОМ молодых педагогов и дорожная карта сопровождения;
- проводилась организация методического сопровождения согласно дорожной карте и ИОМ.

**2 этап (внедренческий) - 2024-2025 учебный год**

- реализация наставничества согласно дорожной карте и ИОМ.
- оформление рекомендаций, памяток и др.
- мониторинг и корректировка плана методического сопровождения.

**3 этап (аналитический) - 2025-2026 учебный год (4 четверть)**

- анализ результатов проекта;
- оформление кейса разработанных методических продуктов.

При формировании наставнических пар мы учитывали учебный предмет, в какое методическому объединению вошёл молодой педагог. Наставником назначался руководитель МО или учитель высшей и первой квалификационной категории. Диагностика педагогических затруднений и профессиональных дефицитов на начальном этапе проводилась в бумажном варианте. Затем мы решили изучить и разработать интерактивное анкетирование.

**Кадровые условия и ресурсы за пять лет**

Все молодые педагоги через два года сопровождения аттестованы на соответствие занимаемой должности, позже на первую категорию

организации процесса наставничества размещены на официальном сайте школы в разделе

Для эффективной реализации программы наставничества имеются необходимые **материально-технические условия и ресурсы**. Все учебные кабинеты оформлены, оснащены компьютерной техникой, выходом в сеть Интернет.

**Система мотивирования и стимулирования** наставников и активных наставляемых является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную. В нашей школе система носит материальный и нематериальный характер.

### **Психолого-педагогические условия и ресурсы**

Для педагогов школы, вовлечённых в систему наставничества созданы психолого-педагогические условия:

- ✓ **атмосфера психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе**, которая позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.
- ✓ **психологическая поддержка парам наставников и наставляемых** посредством проведения психологических тренингов, бесед; 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.

### **Уровень эффективности наставничества**

Критерии эффективности – это то, без чего невозможно оценить качество проделанной работы. Оценка эффективности программы наставничества является важным этапом всего процесса интеграции молодых педагогов в коллектив. Смысл такой оценки состоит в том, чтобы установить, какую пользу получают педагоги (и наставник, и наставляемый) от реализации программ наставничества.

Основная цель оценки эффективности заключается в том, чтобы проанализировать результаты и внести необходимые корректировки при подготовке и проведении аналогичных программ в будущем. Такая оценка помогает выяснить, в какой степени были достигнуты цели от внедрения системы наставничества.

Критерии эффективности системы наставничества должны соответствовать следующим условиям:

- ✓ **Простота.**
- ✓ **Адаптивность.**
- ✓ **Показательность.**

Информация легко собирается, подсчитывается и переводится в графический или табличный вид; все критерии связаны с учетной системой образовательной организации; результаты показывают эффективность прилагаемых усилий в количественных и качественных единицах.

#### **Мы выбрали пять критериев эффективности:**

1. **Цели наставничества должны быть достигнуты.** Данный критерий предполагает соотнесение и сравнение стратегических целей школы с целями внедрения системы наставничества и полученными результатами.

2. **Должно учитываться мнение всех участников системы:**

Оценить результаты помогает анкетирование всех участников системы. Получив от педагогов (непосредственных руководителей, наставников) данные о прохождении программы, проведя анализ документов, можно сравнить полученные результаты с ожидаемыми.

3. **Достижение педагогами требуемой результативности**

Для оценки по этому параметру необходима статистика по средним срокам достижения педагогами требуемых результатов до внедрения системы наставничества и полученными показателями после реализации программы.

4. **Аттестация на соответствие занимаемой должности или квалификационную категорию:**

Оценивается в ходе аттестации педагогов, участия в профессиональных конкурсах, работы в составе творческих групп, с помощью наблюдения или путем тестирования. Полученные результаты – это объективный показатель наставничества. Причем, следует оценивать изменения в работе не только подопечных, но и их наставников.

#### **5. Экономическая эффективность:**

Предполагает определение той реальной выгоды, которую получает образовательная организация в результате внедрения системы наставничества.

**Мы определили возможные риски и постарались их обойти, например:**

1. **Бессистемное внедрение наставничества** отсутствует, так как система наставничества увязана с показателями эффективности деятельности, а педагоги и школа получают нужный результат.
2. **Избежать отсутствие интереса** помогает адекватная система мотивации и контроля результатов.
3. **Плохая организация процесса**, то есть отсутствие документов, регламентирующих работу наставников и их подопечных, приводят к хаосу и формальному выполнению задач. Поэтому вся работа по организации и сопровождению проводится на основе необходимых документов.
4. **Избежали неподготовленности наставников:** все наставники имеют высшую квалификационную категорию и постоянно работают над своим самообразованием и развитием по вопросам наставничества.
5. **Спротивление** возникает в связи с незаинтересованностью наставников и подопечных в системе наставничества. В нашем коллективе такой риск не наблюдался.

Поскольку сама система наставничества строится на создании команды, взаимной ответственности педагогов, ключ к ее успешному функционированию – тесное взаимодействие всех участников процесса. Тщательное планирование и подготовка среды для изменений – необходимое условие успешной реализации системы наставничества.

#### **Анализ и диагностика**

Любая система время от времени нуждается в коррекции и еще чаще – в контроле. Система наставничества – не исключение. Придерживается ли наставник разработанного плана работы? Продумана ли документация, которая регламентирует весь процесс наставничества? Что делать, если наставник не справляется со своими обязанностями?

Чтобы преодолеть эти и другие препятствия, в МБОУ СШ №34 **настроены механизмы контроля**. Процесс состоит из двух этапов: выбора ответственного за координацию наставничества и создание документации, регламентирующей действия наставников и молодых педагогов.

Для обеспечения своевременной коррекции в системе наставничества Регулярно **проводится мониторинг, опросы и анкетирование педагогов;**

- **Анализируются объективные показатели эффективности** (положительная динамика качественной успеваемости, курсовая подготовка, результативное участие в конкурсах, соревнованиях, конференциях, семинарах и др.);
- **Налажены механизмы обратной связи** (постоянный и оперативный контроль за процессом наставничества).

По итогам мониторинга и контроля принимаются соответствующие решения.

На слайдах представлены результаты деятельности молодых педагогов и учебные достижения их учеников. Достижения главного педагогического конкурса «Педагогический дебют» в разных номинациях: 2021 г, 2 место Маляренко А.Е. и 2022 г, 23 место Ишимцева А.В.

Молодые педагоги через курсовую подготовку повышают квалификацию и развивают свои компетенции в разных направлениях педагогической деятельности.

**Достижения наставников.** Три педагога (Солодякова О.В., Шевцова Н.Г., Кугаевская С.А.) в 2021 году прошли курсы профессиональной переподготовки и получили дипломы учителя-наставника. Педагоги-наставники принимали участие в конференциях, семинарах, вебинарах, посвящённых наставничеству, проходили тестирование и сертификацию профессиональных компетенций, принимали участие в олимпиадах и конкурсах, награждены благодарственными письмами и грамотами Главы города и Министерства просвещения РФ. На региональный конкурс «Лучшая модель наставничества» мы представили модель «учитель-учитель» и были награждены благодарственным письмом департамента образования ХМАО-Югры за творческий вклад в развитие системы наставничества округа.

**Цель и задачи модели наставничества «Учитель-ученик»,** которая направлена на работу с одарёнными, творческими детьми, перед вами на слайде.

**Цель:** Успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

**Задачи:**

1. Оказывать всестороннюю помощь в раскрытии личного и профессионального потенциала как учителя, так и ученика.
2. Способствовать самоопределению, личностному развитию, формированию ценностных и жизненных ориентиров, осознанному выбору профессии.
3. Развивать лидерские, организационные, коммуникативные навыки и компетенции.
4. Помогать в приобретении и накоплении опыта участия в творческих, научно-исследовательских проектах, в решении жизненных задач.
5. Мотивировать обучающихся на саморазвитие и самореализацию.

26 педагогов (68%) оказывали учебно-методическую поддержку учащимся при подготовке к предметной олимпиаде, научно-практической конференции «Шаг в будущее» и «Юный исследователь», творческим конкурсам. Сравнительный результат по исследовательской деятельности на слайде.

Озвучу самые значимые достижения в данном направлении работы за прошлый учебный год:

- ✓ 1 место в региональном этапе Всероссийского конкурса исследовательских проектов «Без срока давности» среди обучающихся 8–11 классов образовательных организаций в подпрограмме «Архивные документы и периодическая печать» заняли Солодкова А. и Бронников С., учащиеся 10 класса под руководством Тищенко Е.Н., учителя истории.
- ✓ 2 место в муниципальном этапе НПК «Шаг в будущее» - Солодкова А. 10 класс и Сигида Д. 5 класс с исследовательской работой «Жизнь без почвы», руководитель Пугачёва А.С.
- ✓ 1 место в муниципальном этапе НПК «Юный исследователь» заняли учащиеся 3 класса, «Микрозелень выращу, витамины получу!» руководитель Свяжина А.Н., Негруца В.Ф.
- ✓ Клюка Валерия, ученица 10 класса, приняла участие в региональном мероприятии «Интенсив 1.0 FUTURE BIOTECH» по направлению "Биотехнологии для оценки окружающей среды" в апреле 2022 года, заняв 2 место в регионе.

Следующий слайд – результаты олимпиады за три года. Заметна положительная динамика и участия и результативности. В прошлом учебном году на региональном этапе школу представлял Баженов Н., ученик 9Б класса, в олимпиадах по информатике и физике, и занял 2 место в олимпиаде по информатике (учитель Ярков В.Н.). В 2023-2026 учебном году на региональный этап предметной олимпиады вышли 4 учащихся по трем предметам. Баженов Никита, учащийся 10 класса по

информатике и математике (учитель Шевцова Н.Г.), Бабкина Маргарита, ученица 9 класса по технологии (учитель Вахонина А.В.) и Клюка Валерия, ученица 11 класса по литературе (учитель Солодякова О.В.

Значительно пополнилась копилка наград в творческих конкурсах: «Мы славяне!», «Рождественские звёздочки», «Армия моими глазами», «Страна Картания», в «Литературно-музыкальной композиции «Эхо войны», «Моя альтернатива наркотикам», флэш-моб «Ладога-дорога жизни», «Живая классика», «Читающая Югра», Слёт волонтерских объединений и многие другие.

Последнее значимое мероприятие, которое состоялось в минувшие выходные: районный Слет Актива Кондинского района, проводимый с целью популяризации и развития Российского движения детей и молодежи «Движение Первых». Нашу школу представляли учащиеся 10 класса Радионова Е., Чумбакова П., Кузнецов Л., под руководством своего наставника Н.Л.Алта.

### **Перед вами на слайде цель и задачи модели наставничества «Ученик-ученик».**

**Цель:** Повышение качества обучения через выстраивание системы разносторонней поддержки обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями.

#### **Задачи:**

1. Оказывать помощь учащимся в реализации лидерского потенциала, коммуникаций и предметных компетенций.
2. Способствовать улучшению образовательных, творческих, спортивных
3. результатов.
4. Сформировать сообщество обучающихся, обладающих высоким уровнем включённости в образовательные и воспитательные процессы.

В данной модели мы использовали личное и групповое наставничество, наставничество ровесниками (в одном классе или параллели) и разноуровневое наставничество (1 и 5 класс, 3 и 7 класс, 5 и 10 класс, 8-9 и 11 класс) – в волонтерской, творческой, спортивной, шефской деятельности.

Хочу отметить эффективность наставнической деятельности **в военно-патриотическом направлении** - 1 место в месячнике оборонно-массовой работы, 1 место с Спартакиаде допризывной молодёжи, 2 место в смотре строя и песни и в Кадетском фестивале, 2 и 3 места в соревнованиях по пулевой стрельбе; **в научно-исследовательском** – 1 и 2 места в НПК, в **подготовке к ОГЭ** – успешная сдача экзаменов в 9 классах по русскому языку (93% качества), учитель Солодякова О.В., по математике (68% качества), учитель Шевцова Н.Г., по биологии (62% качества), учитель Пугачёва А.С.. Отдельные учащиеся, которые выступали в роли наставников при подготовке к ОГЭ по названным предметам улучшили свои годовые отметки. Данные педагоги выступали кураторами учеников-наставников.

| <b>Направления наставничества «Ученик-ученик»</b> | <b>Наставники</b>       | <b>Наставляемые</b> |
|---------------------------------------------------|-------------------------|---------------------|
| Волонтерское                                      | 5                       | 10                  |
| Творческое                                        | 7                       | 13                  |
| Спортивное                                        | 7                       | 24                  |
| Военно-патриотическое                             | 5                       | 27                  |
| Подготовка к ОГЭ/ЕГЭ                              | 7                       | 36                  |
| Шефская помощь                                    | 5                       | 16                  |
| Научно-исследовательское                          | 1                       | 1                   |
| Профориентационное «Студент-ученик»               | 3                       | 48                  |
| <b>Итого:</b>                                     | 40<br>13% (+2%)         | 175<br>56% (+14%)   |
| <b>Всего:</b>                                     | 215<br><b>69% (+7%)</b> |                     |

Напомню, что к 24-ому году согласно федеральному проекту «Образование» должны быть вовлечены в систему наставничества не менее 70% учащихся и 70% педагогов. Наши результаты пока: 68% педагогов и 69% учащихся. Так в наставнических объединениях растёт смена поколений.

### **Модель студент-ученик мы отнесли к профориентационному наставничеству.**

Первым студентом-наставником стала выпускница 2021 года, ныне студентка УрГПУ, биологический факультет, Матвиенко Юлия. Она присылала видео-ролики, в которых рассказывала

как сдавала ЕГЭ, в чём его + и - , первые впечатления от студенческой жизни, советы из опыта поступления и обучения.

Перед учащимися 10-11 класса выступал Масальский Денис. Юнармеец, активный участник спортивных мероприятий школьного и районного уровней, участник Спартакиады допризывной молодежи, обладатель серебряного знака ГТО летом 2023 года стал курсантом ТВВИКУ рассказал учащимся об особенностях обучения и порядке приема в данное образовательное учреждение, дал советы, на что необходимо обратить внимание при подготовке к поступлению. Учащиеся имели возможность задать Денису все интересующие их вопросы.

**Подведём итоги нашей работы.** В чем же польза наставничества для всех участников?

Это и успешная адаптация молодых специалистов, закрепление в нашей школе, удовлетворенность, трансляция опыта в профессиональных сообществах (создание педагогами личных сайтов и мини-сайтов), успешное прохождение процедуры аттестации, качественные показатели ГИА; мониторинг предметных результатов по итогам четверти, полугодия, года; результативное участие педагогов и обучающихся в конкурсах, олимпиадах, конференциях, соревнованиях, методических мероприятиях, наличие портфолио и успешная профориентация.

Как показывает практический пятилетний опыт, польза от разработки и внедрения системы наставничества доступна всем участникам этого процесса: и подопечным, и самим наставникам. Ну и, безусловно, школа выигрывает в целом.

**Для наставляемого.** Система наставничества предполагает, что обучение происходит на рабочем месте и в рабочее время, когда молодые педагоги взаимодействуют с более опытными и высококвалифицированными наставниками. Во время этого процесса они получают помощь, поддержку, чувствуют себя полноценной частичкой коллектива:

1. Получают своевременную помощь на этапе адаптации.
2. Ощущают поддержку.
3. Развивают профессиональные компетенции.
4. Повышают самоуважение, уверенность в себе.
5. Получают обратную связь от наставников.
6. Своевременно анализируют собственные сильные и слабые стороны;
7. Берут на себя ответственность за самообразование.
8. Осознают причастность к педагогическому коллективу в целом.

**Для наставника.** Безусловно, беря на себя функции наставников, у педагогов существенно увеличиваются трудовые и временные затраты. Нужно самим погружаться в тонкости методики обучения взрослых, нужно находить время в течение рабочего дня для того, чтобы пообщаться со своими подопечными, обучить чему-то новому, проверить качество выполняемых заданий, следить за реализацией индивидуальных планов развития и так далее.

Но, несмотря на все возникающие сложности и дополнительную нагрузку, сами наставники получают ощутимую пользу от обучения своих подопечных. На слайде то, что получают настоящие профессионалы:

1. Имеют перспективы карьерного роста.
2. Получают признание.
3. Завоевывают репутацию профессионалов и доверие коллег;
4. Пробуют реализовать себя в другой сфере деятельности.
5. Развивают собственные навыки управления.
6. Получают возможность увидеть новые пути решения педагогических задач;
7. Систематизируют имеющийся профессиональный опыт;
8. Принимают участие в формировании профессиональной команды.

**Для учащихся.** Наставничество помогает раскрытию потенциала и учащихся, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также созданию условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации:

1. Повышается мотивация к учебе и саморазвитию.
2. Развиваются лидерские, организационные, коммуникативные навыки и компетенции.
3. Получают помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

**Для ОО.** Многие согласятся с утверждением, что в нашей школе эффективно функционирует системы наставничества, это позитивно сказывается на ее имидже в районе. Внутри школы наставничество способствует улучшению психологического климата и имиджа руководителя в глазах педагогического коллектива.

Все плюсы наставничества на слайде:

1. Стабилизировалась численность педагогического коллектива.
2. Школа получает подготовленный персонал с оптимальным сроком адаптации.
3. Сформировалась команда высококвалифицированных педагогов, мотивированных на достижение более высоких результатов.
4. Существенно экономится время руководителей МО, наставников на обучение молодых специалистов.
5. Отлаживается процесс передачи опыта, развивается система внутренней оценки и экспертизы.
6. Оптимизируются затраты на обучение педагогов.
7. Улучшается взаимодействие педагогов в коллективе.
8. Складывается позитивное отношение к внутришкольному обучению.
9. Повышается имидж школы.

### **Выводы.**

1. Наставничество – это не цель, а средство! Это практика взращивания в школьной среде естественным образом.
2. Наставничество – это ресурс для непрерывного профессионального развития педагогов и источник вдохновения.
3. Более эффективно и с удовольствием работают те молодые учителя, которые являются полноценными членами педагогического коллектива, самостоятельными личностями, и стремятся к тому, чтобы постоянно развиваться.
4. Наставничество — универсальная технология передачи личностного, жизненного и профессионального опыта через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
5. Каждый может быть одновременно наставником и наставляемым. Это неформальный, добрый, эмоциональный и вместе с тем четко выстроенный профессиональный процесс!

### **Перспективы развития.**

Проведя анализ реализации программы наставничества, мы определили новые направления и формы работы для эффективного выстраивания образовательного процесса:

1. В конце учебного года проводить диагностику профессиональных компетенций педагогов всего педагогического коллектива с целью эффективного планирования методической работы и процесса самообразования педагогов.
2. В модели «учитель-учитель» предусмотреть реверсивное, цифровое наставничество и наставничество в коллективах МО по формированию и оценке функциональной грамотности обучающихся.
3. Внедрить модель наставничества «ученик-учение» для подготовки к ГИА по всем предметам как обязательным, так и по выбору.
4. Привлечь больше студентов, выпускников школы к целевому, сетевому, ситуативному наставничеству с целью профессионального самоопределения школьников.
5. Начать подготовку к новой форме аттестации педагогов.

