**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением математики, информатики, иностранных языков г. Зернограда**

**Инновационный образовательный проект**

**«Формирование инновационной системы наставничества как механизма адресной поддержки и содержания профессионального роста молодого учителя»**

**Авторы проекта:**

**Рудиченко Ирина Борисовна, директор школы**

**Слинькова Валентина Ивановна, заместитель директора по инновационной деятельности.**

**г. Ростов – на – Дону**

**2019 г.**

**Содержание проекта**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Обоснование актуальности проекта
 |  |
| 1.1. | Предпосылки выбора, актуальность и значимость | с. 3-6 |
| 1.2. | Основные концептуальные идеи реализации проекта | с. 7 |
| 1. Основные направления, содержание и механизм реализации инновационного проекта
 |  |
| 2.1 | Направления инновационной деятельности | с. 7-10 |
| 2.2 | Этапы реализации инновационного проекта | с.11-14 |
| 2.3 | Предполагаемые результаты реализации инновационного проекта | с.14-16 |

1. **Обоснование актуальности проекта**
	1. ***Предпосылки выбора, актуальность и значимость проекта:***

Сегодня качественное образование становится важнейшим приоритетом государства. Каких глобальных целей нам предстоит достигнуть? Ответ на этот вопрос нашел отражение в национальном проекте в сфере образования, который был утвержден «майским указом» президента в 2018 году.

 О национальном проекте «Образование», роли наставничества в нем и практиках, реализуемых уже сегодня в образовательных организациях, в том числе и благодаря национальному ресурсному центру наставничества.

 Очень радует, что тема наставничества не просто «красной нитью» – прямо или косвенно проходит через все планируемые мероприятия, но имеет стратегическое значение для реализации национального проекта.

 Более того, наставничество фигурирует не только в тесной связи со школьниками, подростками и студентами. Например, в федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество будет решаться задача профессионального роста педагогических работников.

 Мы видим, что государство сегодня серьезно настроено на трансформацию в сфере образования и в рамках национального проекта готово поддерживать и развивать инициативы, связанные с наставничеством, а далее – транслировать успешные практики. **Теперь ВУЗам, школам, техникумам, колледжам и организациям дополнительного образования предстоит серьезно задуматься о создании палитры своих моделей наставнических программ.**

 **Эффективность технологии наставничества доказана в тех сферах, где исключительную роль играют практический опыт и высокое мастерство: это государственная служба, бизнес, образование, медицина, информационные технологии и т.д.**

 Тема наставничества актуальна для нашей школы. Школе хотелось бы возобновить шефство, возобновить те системы, которые когда-то были понятными и знакомыми: учитель наставляет молодого учителя, чтобы тому было комфортно адаптироваться в новой для него среде, перенимать опыт и приобретать навыки. Система, в которой успешные школьники «подтягивают» слегка отстающих и т.д.

 Да, так было раньше, но сегодня этого уже недостаточно. Ведь **для формирования гармонично развитой личности важны такие понятия как эмоциональный интеллект, критическое мышление и другие «гибкие навыки».** И поэтому надо говорить о новых подходах и многообразии форм наставничества, а также о создании собственной моделив организации.

 Конечно, локальные проекты по наставничеству в отдельных школах уже существуют и работают. Но для того, чтобы это стало широкой практикой с системным подходом, предстоит немало поработать.

 Дело в том, что для создания системы наставничества нет какого-то готового шаблона, но есть универсальные системные подходы. Важно, на наш взгляд, сказать, что именно **желания, стремления и цели наставляемого**, как основного «потребителя» результата, становятся основой модели.

**Мы даем нашим участникам инструменты и траекторию, пройдя по которой они смогут четко сформулировать ответы на ключевые вопросы и создать именно собственную модель наставничества, с учетом взаимодействия и взаимовлияния участников.**

Министр образования в ходе «круглого стола» «Модель национальной системы учительского роста и проект уровневого профессионального стандарта педагога: вопросы для обсуждения» отметила, что одной из целей разработки системы оценки профессионального роста стало создание перспектив для молодых учителей. На основе новой системы профессиональной оценки учителей в рамках двух блоков: непрерывного повышения профессионального уровня и аттестации качества. Говоря о процедуре аттестации учителей в контексте Национальной системы учительского роста, отметим, что в рамках апробируемой сегодня модели аттестация на должность «учитель», «старший учитель» и «ведущий учитель» не имеет различий, в то время как молодой педагог аттестуется только путем оценки компетенций по 4 блокам: предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные посредством супервизии со стороны наставника.

С целью выявления эффективных технологий наставничества и профессиональной поддержки молодых педагогов в контексте формирования Национальной системы учительского роста обратимся к истории, содержанию и структуре явления «наставничество» в отечественной системе образования.

Изучение теоретических предпосылок исследования педагогического феномена «наставничество» как формы сопровождения профессионального развития молодого учителя позволило определить, что основы наставничества в России были заложены еще в XIX веке (Н.Н. Булич, С.А. Рачинский, Д.И. Тихомиров, К.Д. Ушинский и др.). В XX веке обоснованию сущности феномена «наставничество» и разработке технологических основ его реализации посвятили свои труды и экспериментальные педагогические исследования П.П. Блонский, АС Макаренко, С.Т. Шацкий. Оказанию помощи начинающему учителю и проектированию условий для его профессионального становления посвящены работы И.С Гичана, Л.В. Заниной, И.В. Кругловой, Л.В Лебедевой, Н.П. Меньшиковой, Н.Ф. Силенюк, Е.В. Мариной и др. В зарубежной науке в контексте управленческого подхода проблема наставничества исследовалась Л. Абраме, Дж. Одорнэ, У. Своп.

Несмотря на многоаспектные и масштабные исследования проблематики наставничества в отечественной и зарубежной науке в настоящее время недостаточно полно раскрыты структурно-динамические характеристики наставничества как технологии сопровождения профессионального роста молодого учителя.

Определение технологических основ осуществления наставничества как формы сопровождения профессионального развития молодых педагогов требует конкретизации содержания и структуры самого феномена.

Обратимся к этимологии слова «наставник». В толковом словаре
С.И. Ожегова, Н.Ю. Шведовой наставником называется учитель и воспитатель, руководитель1. Так же трактует феномен и В.И. Даль. Согласно словарю С.М. Бишняковой, наставник – это высококвалифицированный специалист или опытный работник, у которого другие работники (молодые педагоги) могут получить совет или поддержку2.

Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию. Наставником Телемаха, сына Одиссея, был Ментор – мудрый советчик, пользовавшийся всеобщим доверием. Так появился термин «ментор», или «наставник». Педагогическая система Сократа была направлена на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося посредством диалектического спора. Причем установка и для наставника, и для обучающегося была едина – «я знаю, что я ничего не знаю». Платон предлагал выстраивать систему воспитания так, чтобы обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Наставником, как правило, мог быть человек преклонных лет, стоящий на пороге мира идей. Аристотель, наставник Александра Македонского, обучал Александра принципам новейшей для того времени гуманистической философии. Очевидно, что наставничество как педагогическое явление зарождается в Древней Греции, кристаллизируется и развивается в обучающей, воспитывающей деятельности философов, определивших развитие человечества на несколько тысяч лет вперед и ведущих своих подопечных к успеху. Задача наставника – помочь подопечному понять свои истинные стремления и активировать потенциал для их реализации, снять внутренние ограничения и барьеры на пути к реализации целей (наиболее яркий пример – Александр Македонский и Аристотель).

В период Средневековья наставничество активно развивается в рамках религиозного духовного воспитания, в свете которого наставник – носитель истины, хранитель векового опыта и завета предков, источник священного знания.

Возвращаясь к педагогической традиции наставничества, обратимся к идеям Я.А. Коменского, который описал роль учителя- наставника в воспитательном процессе в трудах «Великая дидактика» и «Пампедия». По его мнению, наставник должен учить воспитанника гуманистическому отношению к другому человеку через состояние собственной души, через такие качества, как доверие, уважение, требовательность, чувство меры, справедливость, великодушие, доброта, взаимопомощь, взаимопонимание, взаимоуважение, взаимная требовательность и ответственность.

В середине XIX века начинается новый этап в развитии наставничества – этап профессионализации. В России активно растет количество государственных, земских и ведомственных образовательных учреждений (гимназий, лицеев, земских, фабричных, заводских, церковно-приходских школ, народных училищ, различных семинарий), которые должны быть обеспечены профессиональными педагогическими кадрами. Проблема наставничества приобретает особую актуальность. К примеру, впервые в положении о Царскосельском лицее, в 1811 году, были определены требования к учителям-наставникам, среди основных были обозначены нравственность, высокий уровень культуры, ответственность. В 1828 году в Санкт-Петербурге был открыт Главный педагогический институт как отдельное образовательное учреждение для подготовки учителей, воспитателей и домашних наставников. В этот период в России были учреждены государственные награды для наставников в сфере образования1.

В работах Н.Ф. Бунакова, В.П. Вахтерева, П.Ф. Каптерева, Л.Н. Модзалевского, Д.Д. Семенова, К.Д. Ушинского и других деятелей российского образования получили широкое освещение вопросы о значимости личностных, общечеловеческих, нравственно-волевых и профессиональных качеств педагога-наставника (справедливость, честность, личный педагогический талант, творческий подход к делу, добросовестное отношение к профессиональным обязанностям, терпение, выдержка, настойчивость); о типах гимназических учителей-наставников («настоящие педагоги» и «не более как чиновники, создавшие себе особую, чиновничью педагогию» (В.Я. Стотонин), «чиновник в вицмундире» (В.В. Розанов), учитель который «втянулся в должность»

В начале XX века институт наставничества развивается в рамках советского образования в педагогических системах, разработанных П.П. Блонским, АС. Макаренко, С.Т. Шацким и др. В это время создается общество педагогов-марксистов, которые должны были помогать молодым учителям в осуществлении их педагогической деятельности. Ведущим методологическим подходом понимания феномена становится средовый подход.

В 70 – 80-е годы наставничество развивается как массовое движение в системе профессионально-технического образования и производственного обучения. С.Я. Батышев, рассматривая социально-педагогические основы наставничества, отмечает наставничество как специфический процесс воспитательной педагогической деятельности в условиях производства. Здесь доминирующим методологическим основанием трактовки феномена становится деятельностный подход.

 Круглова, И.В. Наставничество как условие профессионального
становления молодого учителя [Текст]: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08
/ И.В. Круглова. – М., 2007.

* 1. ***Основные концептуальные идеи реализации проекта***

**Цель инновационного проекта:**

Обоснование концепции в сторону развития наставничества и поддержки молодых учителей, мотивированных на повышение профессионального имиджа современного работника образования.

**Задачи проекта:**

1. Разработать механизм включения в деятельность по развитию педагогического наставничества.

2. Создать комфортные условия для облегчения сотрудничества между профессионалами, ориентированными на инновации.

3. Организовать оптимальные формы взаимодействия педагогов путем сетевого и живого общения.

4. Способствовать личностному росту, творческому саморазвитию и социальной активности учителей.

5. Активизировать транслирование опыта работы неформального педагогического сообщества через соцсети и печатные издания.

1. **Основные направления, содержащие и механизм реализации инновационного проекта**
	1. ***Направления и содержание инновационной деятельности.***

 Конструкционизм (обучение в сообществах) – позволит каждому присоединившемуся к нашему проекту сразу стать участником совместной деятельности;

 Эдьютеймент – поможет сформировать мотивацию и обеспечить интерактивное взаимодействие участников, а также может стать элементом психологической поддержки и способом профилактики профессионального выгорания участников проекта;

 Смешанное обучение – позволит интегрировать цифровые технологии в традиционные технологии обучения и повысить цифровую грамотность участников проекта.

 Проиллюстрирует эффективные модели интеграции E-learning в образовательный процесс.

 Технология модернизации – поможет овладеть навыками мягкого воздействия на наставляемых, позволит наставникам принять себя и выработать стратегию поведения, характерную для коучей и фасилитаторов.

 Agile – гибкий метод управления проектами позволит достичь успеха в коллективной проектной деятельности.

 Анкетирование и тестирование участников, проведение опросов среди участников мероприятий различного уровня (от институционного до Всероссийского), на которых будет проводиться распространение опыта использования.

 По мнению А.В. Хуторского одним из ведущих методов деятельности наставника как субъекта управления процессом профессионального развития молодого педагога является проектирование карты дидактической системы молодого учителя и проектирование следующих параметров индивидуальной системы обучения: название системы обучения; автор системы; дата создания; категории обучаемых; смысл обучения; начальные условия обучения; срок (период) обучения; цели обучения; задачи обучения; принцип(ы) обучения; содержание обучения; средства обучения: формы обучения, метод обучения; контроль и оценка.1

 Таким образом, наставничество как вид деятельности, «продвигаясь» от первого, «адаптационного» этапа до рефлексивного переходит от единичной классической формы (от старшего – к младшему, от опытного – к новичку) к более дифференцированным формам (при сохранении традиционных практик), что, в свою очередь, сопровождается совершенствованием технологий управления, а также развитием организационной культуры кадрового менеджмента образовательной организации.

 Технической платформой для развития наставничества как механизма сопровождения профессионального развития молодых педагогов в условиях цифровизации образования может стать электронный сервис, реализованный на базе официального сайта образовательной организации-куратора (в модели двойного наставничества). Электронный сервис сопровождения профессионального роста молодого учителя включает такие компоненты, как банк идей наставников, банк моделей наставнической деятельности, календарь мероприятий по обмену наставническим опытом (вебинары, форумы, семинары), календарь обучающих мероприятий (курсы повышения квалификации по проблеме наставничества в школе), диагностический инструментарий для всех субъектов наставнической деятельности, навигатор наставника, справка об электронных образовательных ресурсах, платформа для развития сетевого сообщества наставников и молодых педагогов.

 Хуторской, А.В. Дидактика: учебник для вузов. Стандарт третьего поколения. – СПб.: Питер, 2017. – С. 56.

|  |  |
| --- | --- |
| Этапы обучения | - планируемые действия- изучение должностных обязанностей куратора- изучение учебных планов группы- изучение ФГОС, образовательной программы группы |
| Знакомство с образовательными программами, документацией | - технологии подготовки плана ВР- работа с журналом группы, технология его оформления и ведения- учет и контроль посещаемости- изучение форм и видов внеклассного занятия наставника- посещение стажером внеклассного занятия наставника |
| Технология проведения воспитательного мероприятия | - разработка плана-конспекта внеклассного занятия совместного с наставником- посещение занятия стажера наставником- работа на ПК в процессе подготовки к внеклассному занятию (умение работать в Word)  |
| Работа на ПК | - использование ПК на внеклассном занятии (умение работать в Power Point) |

**Образовательный маршрут**

**«Наставничество в области ИКТ-технологий»**

|  |  |
| --- | --- |
| № Мероприятие | Цель / результат |
| Заполнение карты индивидуального прохождения образовательного маршрута | Заполнить форму, составить образовательный маршрут |
| Мастер-класс наставника с применением ИКТ | Показать на личном примере, технологии применения компьютерной техники на уроке или внеклассном занятии |
| Анализ мастер-класса | Научить анализировать занятие |
| Практическое занятие по Word (по необходимости возможны несколько занятий) | Научить основным приемам работы с программой: создание, сохранение, копирование документа. Создание таблиц. Создание графических объектов. План-конспект урока |
| Практическое занятий по Power Point | Научить основным приемам работы с презентацией. Вставка объектов. Анимация. Показ презентации. Презентация к уроку |
| Практическое занятие по Excel | Научить работе с электронными таблицами. Автосумма. Среднее значение. Создание ведомости успеваемости.  |
| Практическое занятие | Познакомить с локальной сетью МБОУ СОШ  |
| Открытое занятие стажера с использованием ИКТ | Показать наставнику полученные на практических занятиях приемы применения ИКТ |
| Самоанализ занятия | Научиться делать самоанализ занятия |
| Подготовка и сдача индивидуального плана | Научиться заполнять индивидуальный план анализировать и подводить итоги по проделанному маршруту |

**Образовательный маршрут «Классный руководитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| № Мероприятие | Цель / результат |
| Заполнение карты | Заполнить форму, составить образовательный маршрут |
| Открытый классный час (тематический) наставника | Показать наставнику приемы работы с группой, стиль общения |
| Практическое занятие «Классный журнал» | Показать и рассказать правила заполнения и ведения журнала |
| Беседа «Учебная и производственная практика» | Виды практики, ее продолжительность; предприятия, на которых проходит производственное обучение |
| Практическое занятие «Подготовка плана-конспекта внеклассного мероприятия» | Научить составлять план-конспект |
| Социальный паспорт и дневник класса  | Методика заполнения социального паспорта класса, дневника класса |
| Открытое занятие стажера с использованием ИКТ | Показать наставнику полученные на практических занятиях приемы применения ИКТ |
| Самоанализ занятия | Научиться делать самоанализ занятия |
| Подготовка и сдача индивидуального плана | Научиться заполнять индивидуальный план, анализировать и подводить итоги по проделанному образовательному маршруту |

* 1. ***Этапы реализации инновационного проекта.***

**I «адаптивный».**

 Определить сформированность профессионально значимых качеств, разработать адаптивную программу профессионального становления молодого учителя.

 Диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа, стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно-воспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивности, принятие выбранной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа.

**II «проектный».**

 Сформировать потребность молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе.

 Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио». Методы: информационные (лекции в «Школе молодого учителя», педагогические чтения и др.), творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение, беседа, анкетирование, двойное наставничество.

**III «рефлексивный».** Сформировать у молодого учителя способность и стремление к профессии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием.

 Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодого учителя, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры) Buddying, Shadowing.

 **С позиции гуманитарной стратегии развития образования, наставничество – система гуманитарных отношений профессионалов, находящих на разных этапах жизненного цикла профессии, где ресурсом эффективного сопровождения профессионального развития молодого специалиста является профессиональная успешность, авторитет, установка на опережающий характер развития более опытного партнера.**

 Наставничество как педагогический феномен включает в себя ряд компонентов, каждый из которых проявляется в наставнических функциях: **ценностный** (ценностно-ориентировочная функция), **когнитивный** (гностическая, диагностико-рефлексивная, экспертная функции), **эмоционально-волевой** (мотивационная коммуникативная функции), **деятельностный** (педагогическая, эталонная, профессионально-проектировочная функции) компоненты.

 Детализируем содержание указанных функций наставничества: *эталонная* (демонстрирует лучшие педагогические практики в собственной профессиональной деятельности), *педагогическая –* (обучает молодого специалиста); *мотивационная* (формирует и развивает мотивацию педагога к развитии и самореализацию в профессии), *гностическая* (владеет не только знаниями по своему предмету, но и знаниями о психологических особенностях учащихся, о педагогическом взаимодействии, о самопознании собственной личности и деятельности), *профессионально-проектировочная* (формирование и включение молодого учителя в развивающую профессиональную среду), *коммуникативная* (специфика его взаимодействия с субъектами учебно-воспитательного процесса), *диагностико-рефлексивная* (аналитическая деятельность по изучению педагогического процесса и результата педагогической деятельности), *экспертная* (оценка деятельности подопечного), *ценностно-ориентировочная* (помогает сформулировать стратегические цели, ценности и миссию педагогической деятельности молодому учителю).

 Композиция, сочетание данных функций наставника определяют специфику этапов наставнической деятельности – адаптационного (определяющего сформированность профессионально значимых качеств, адаптационную программу профессионального становления молодого специалиста), проектировочного (направленного на формирование потребности у молодого учителя в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе), рефлексивного (формирующего у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием).

 Специфика этапов наставнической деятельности определяет особенности используемых им методов.

**Технологическая карта этапов наставнической деятельности**

|  |  |
| --- | --- |
| План деятельности | Этапы |
| I «адаптационный» | II «проектировочный» | III «рефлексивный» |
| Задачи | Определить сформированность профессионально значимых качеств;разработать адаптационную программу профессионального становления молодого учителя | Сформировать потребность у молодого учителя в проектировании своей дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в вузе | Сформировать у молодого учителя способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием |
| Формы работы | индивидуальная | индивидуальная, коллективная | индивидуальная, групповая, коллективная |
| Виды деятельности, методы | Диагностика, посещение наставником уроков молодого учителя, организация их самоанализа; стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно-воспитательном процессе; формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие вы бранной профессии. Методы: репродуктивные, наблюдение, анкетирование, беседа | Работа над темами самообразования, планирование методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание «Портфолио». Методы: информационные (лекции в «Школе молодого учителя» педагогические чтения и др.), творческие: проблемные, инверсионные; наблюдение, беседа, анкетирование, двойное наставничество | Педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала молодых учителей, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры) Buddying, Shadowing |

* 1. ***Предполагаемые результаты реализации инновационного проекта***

Будут внедрены в образовательной организации механизмы наставничества по трем ключевым направлениям: ведущий наставник, наставник-учитель, старший наставник.

Будет разработана, апробирована и внедрена нормативно-правовая база на институционном, муниципальном и региональном уровнях для реализации в образовательных организациях механизмов наставничества как одного из элементов эффективной региональной модели учительского роста.

Создана инновационная площадка, которая продолжит свою деятельность по диссеминации опыта и внедрению в педагогическом коллективе наставничества по трем ключевым направлениям: ведущий наставник, наставник-учитель, старший наставник.

1. Профилактика профессионального выгорания педагогов;

2. Формирование навыков совместной деятельности по реализации коллективного проекта;

3. Формирование у наставляемых и наставников потребности к непрерывному саморазвитию и кадровому росту в рамках горизонтальной карьеры педагога (учитель – старший учитель – ведущий учитель);

Педагог, назначенный наставником у молодого учителя, составляет специальный план работы с подшефным. В этот план обязательно входят следующие моменты:

– Указать на требования к организации учебного процесса;

– Обратить внимание на требования к ведению школьной документации;

– Обсудить формы и методы организации внеурочной работы и досуга учеников;

– Ознакомить со вспомогательными техническими, электронными средствами обучения;

– Разъяснить вопрос о работе над темой самообразования.

Молодой педагог может надеяться на то, что коллега-наставник поможет ему в таких вопросах, как:

– Разработка программы своего профессионального роста;

– Подготовка к первичному повышению квалификации;

– Выбор темы для самообразования;

– Подготовка к будущей аттестации;

–Ознакомление с современными тенденциями в педагогике.

Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении. А также формирование в школе кадрового ядра.

– привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательной организации;

– ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

– адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

4. Развитие методической компетентности всех участников проекта;

5. Формирование потребности в использовании в проекте преподавания цифровых ресурсов и современных педагогических технологий.

6. Повышение качества преподавания.

Учитывая многолетний педагогический опыт в наставничестве педагоги должны понимать, что результативной работа наставничества будет в случае:

– взаимной заинтересованности сторон;

– административного контроля за процессом наставничества (в разумной мере, конечно);

– подведением промежуточных результатов сотрудничества.

Показатели оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителям в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

Как бы оптимистично в Вузах и колледжах не настраивали своих выпускников на радужную и безоблачную работу среди отзывчивых коллег и послушных учеников, на деле каждый из учителей-новичков сталкивается с чередой проблем разного калибра.

Эмоциональное напряжение, которое почти никого стороной не обходит, не даёт возможности молодому педагогу мобилизировать все свои ресурсы, что не прибавляет успешности его деятельности. И плечо старшего товарища, как сказали бы раньше, очень кстати на этом этапе. Опытный педагог может помочь теоретически, практически, ответить на многие вопросы и скоординировать деятельность молодого коллеги.