

Полное наименование образовательной организации: муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 44. город Сургут. Ханты-Мансийский автономный округ - Югра

Направление: современные модели наставничества в образовании

Тема: «Клуб профессионального роста «Наставник для всех»

Формат представления конкурсных материалов: инновационный проект

Авторы: Подловилина Светлана Валерьевна, Полякова Эльмира Альбертовна, Чаппарова Римма Сабитовна

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Корреляция проекта практики наставничества с национальными целями и стратегическими задачами. Запуск проекта практики наставничества «Клуб профессионального роста «Наставник для всех» как комплекса мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов, обоснован реализацией национального проекта «Образование». И является одним из механизмов, позволяющим обеспечить достижение сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Учитель будущего», «Успех каждого ребёнка».

Обоснованность востребованности. Инновационная идея проекта заключается в разработке и описание модели наставничества и применения методики непрерывного профессионального роста педагогических работников в соответствии с индивидуальными запросами, возможностями, профессиональными потребностями каждого конкретного специалиста. Отработка новых механизмов взаимодействия членов педагогического коллектива будет способствовать повышению эффективности и результативности процессов обучения и воспитания учащихся в образовательном учреждении.

Цель проекта – создание, апробация и описание модели взаимодействия педагогов при организации наставничества через клуб профессионального роста «Наставник для всех», обеспечивающего непрерывное повышение уровня профессиональной деятельности педагогических работников, ориентированной на достижение высоких образовательных результатов обучающихся.

Задачи: 1) совершенствование системы управления процессом непрерывного развития и профессионального роста педагогических работников; 2) разработка и апробация методического сопровождения организации наставничества по формам «Учитель-учитель» и «Учитель-ученик» через клуб профессионального роста; 3) формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности; 4) разработка критериев и показателей результативности деятельности клуба профессионального роста.

Транслируемость и перспективность проекта практики наставничества: 1) практика наставничества реализуется в рамках деятельности региональной инновационной площадки ХМАО-Югры; 2) является победителем Всероссийского конкурса «Лучшие практики наставничества» 2023 в номинации «Лучшая практика в сфере образования» от Уральского федерального округа; 3) практика входит в ТОП - 50 лучших практик наставничества России. https://vk.com/ya_nastavnik

СОЦИАЛЬНЫЕ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ЭФФЕКТЫ

С целью непрерывное повышение уровня профессиональной деятельности педагогических работников, обеспечение качества их работы, ориентированной на достижение высоких образовательных результатов обучающихся, формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у учащихся практика реализуется на различных уровнях.

Федеральный уровень: функционирование российского сетевого педагогического сообщества «Web-клуб молодых специалистов и наставников «Интернет-наставник» (с 2021 г. в рамках реализации приоритетного муниципального проекта «Школа наставников»): индивидуализация профессионального образования молодых специалистов, развития мобильности педагогических ресурсов путем взаимодействия с коллегами общеобразовательных школ города Сургута и России с использованием открытых, бесплатных и свободных электронных ресурсов с целью повышения эффективности и результативности процессов обучения и воспитания учащихся.

Региональный уровень: практика реализуется через деятельность региональной инновационной площадки <https://sc44-surgut.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/innovatsionnaya-deyatelnost/>;

Муниципальный уровень: 1) организация муниципального конкурса «Лучший сайт-портфолио молодого педагога» (с 2021 г. в рамках реализации приоритетного муниципального проекта «Школа наставников»): развитие профессионального мастерства педагогов через освоение инструментов создания личных сайтов-портфолио для участия в конкурсах профессионального педагогического мастерства, а также при подготовке к аттестации; 2) «Сургутский музей истории народного образования (структурное подразделением МБОУ СОШ № 44): формирование позитивного образа российского учителя и его героического труда, аккумуляция педагогического опыта, представление данного опыта для нужд педагогики и образования педагогов нового поколения.

Школьный уровень:

<https://sc44-surgut.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/>.

- **Наставничество молодых педагогов:** 1) «Дорожная карта» реализации педагогического наставничества; 2) Индивидуальные программы наставничества молодых специалистов; 3) Портфолио молодого специалиста
- **Наставничество педагогических пар:** «Педагог-педагог», «Шефские пары».
- **Наставничество педагогических команд:** создание и функционирование проблемно-творческих групп для решение кратковременных задач и целей с учетом владения определенных профессиональных компетенций.

- **Флеш-наставничество:** краткосрочное или целеполагающее наставничество с педагогами из высшей школы; Сургутский государственный педагогический университет, Сургутский государственный университет.

В рамках организации деятельности клуба профессионального роста «Наставник для всех» построение педагогического сотрудничества педагога-наставника и наставляемого имеет встречный характер и построено по вертикали (рис 1).



Рис 1. Структура педагогического сотрудничества в рамках клуба профессионального роста «Наставник для всех»

Целевая модель наставничества клуба профессионального роста «Наставник для всех» содержит в себе внешние и внутренние контуры и представлена в **Приложении 1**.

- **Наставничество «Учитель – ученик»:** целью такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого, максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.

Форма наставничества «Учитель – ученик» предполагает взаимодействие обучающегося основной и старшей школы (ученик) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, при котором наставник выступает с позиции носителя «новых позитивных практик для обучающегося», активизирует личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации, оказывает поддержку в выстраивании индивидуального образовательного маршрута, в выборе профессии, решении трудных жизненных ситуаций, в которые попал обучающийся. Среди основных задач деятельности учителя-наставника в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке личного потенциала; повышение

осознанности в вопросах выбора будущей профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в построении индивидуальных образовательных маршрутов, оказание психолого-педагогической поддержки при решении трудных жизненных ситуаций.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства с социальными партнерами (представителями науки, бизнеса, промышленности, предпринимателей и образовательных организаций), занимающимися всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив.

Обязательными субъектами наставничества «Учитель – ученик» являются куратор, наставники и наставляемые (рис 2.). При реализации данной формы наставничества в качестве наставников выступают представители педагогического коллектива образовательной организации. Наставляемыми являются обучающиеся ОУ. Форма наставничества «Учитель-ученик» реализуется для разных категорий обучающихся по различным вариантам взаимодействия (неуспевающий ученик, пассивный ученик, одаренный ученик, высокомотивированный ученик, ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид).

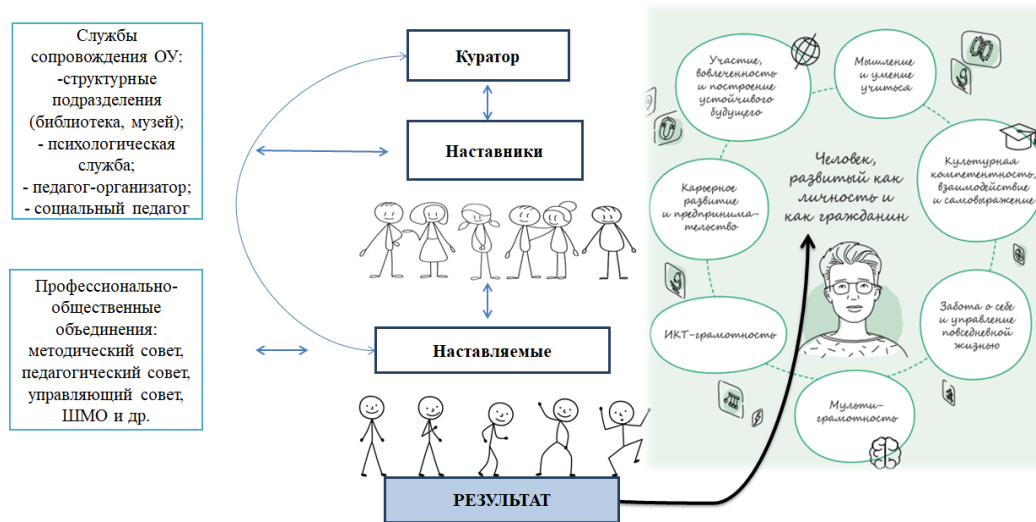


Рис. 2. Организационная структура управления наставничества «Учитель-ученик»

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной, внешкольной деятельности: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии, волонтерское движение и добровольчество, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки и т.д. Подробная информация на стр. 15-19 по ссылке

https://sc44-surgut.gosuslugi.ru/netcat_files/274/8482/Proekt_tselevoy_modeli_praktiki_nastavnichestva_Klub_professional_nogo_rosta_Nastavnik_dlya_vseh_na_2022_2026_uch.gg..pdf

К инструментам реализации данной формы наставничества также относятся программы, осуществляемые в процессе взаимодействия школы и общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российского движения школьников», а также программы наставничества, реализуемые в рамках участия в проекте «Билет в будущее».

Инновационный потенциал практики:

- функционирование клуба профессионального роста «Наставник для всех» как системы наставничества и методического сопровождения деятельности педагогов;
- развитие педагогического сотрудничества, распространение инновационных педагогических практик, творческая самореализация и профессиональный рост педагогов в рамках деятельности сетевого педагогического сообщества «Web-клуб молодых специалистов и наставников «Интернет-наставник» (проект является одним из подпроектов приоритетного муниципального проекта «Школа наставников» в г. Сургуте);
- организация муниципального конкурса-практикума для молодых специалистов «Лучший сайт-портфолио» с целью развития профессионального мастерства педагогов через освоение инструментов создания личных сайтов-портфолио для участия в конкурсах профессионального педагогического мастерства, а также при подготовке к аттестации (проект является одним из подпроектов приоритетного муниципального проекта «Школа наставников» в г. Сургуте);
- разработка и реализация программ наставничества молодых педагогов;
- разработка и реализация программы самоменеджмента учителя «Тайм-менеджмент - персональная эффективность преподавателя»;
- разработка и реализация программы повышения мотивации профессионального развития педагогических работников «Действуй»;
- проект «Вектор профессионального развития»;
- разработка и реализация программы профилактики профессионального выгорания;
- организация работы электронной педагогической библиотеки, содержащей пакет шаблонов документации, необходимый для работы в образовательной организации;
- разработка и реализация проекта по развитию Сургутского музея истории народного образования: наставничество в педагогическом сообществе города;
- расширение подходов к системе наставничества педагогов, что, в свою очередь, будет

способствовать реализации мероприятий национального проекта «Образование» (в рамках федерального проекта «Учитель будущего»);

- развитие педагогического сотрудничества, распространения инновационных педагогических практик, творческая самореализации и профессиональный рост педагогов;
- формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, основанной на принципах справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся;
- партнерство с учреждениями высшего профессионального образования педагогической направленности.

Планируемые результаты. Результативность практики характеризуется надежностью (устойчивостью, стабильностью положительных результатов, получаемых при ее реализации) и перспективностью (длительностью сохранения актуальности результатов, их способностью оставаться новыми, не устаревать).

В рамках методического сопровождения педагогов посредством наставнической деятельности планируется достижение определенных показателей:

- увеличение до 100% педагогов, имеющих высшее профессиональное образование;
- увеличение до 80% педагогов, имеющих и реализующих индивидуальную программу профессионального саморазвития;
- увеличение до 60% педагогов первой и высшей категории;
- увеличение доли педагогов до 55%, включенных в наставническую деятельность и представивших опыт работы на муниципальном и региональном уровнях;
- увеличение до 50% педагогов, участвующих в педагогических форумах, конференциях, педчтениях и т.д.;
- сохранность контингента молодых специалистов, работающих в учреждении;
- увеличение до 40% педагогов, имеющих публикации;
- увеличение до 80% педагогов, участвующих в инновационных проектах;
- увеличение до 50% педагогов, участвующих в деятельности городских профессиональных сообществ;
- положительная динамика уровня профессиональных умений, личностного потенциала, педагогической рефлексии; положительная динамика уровня готовности педагогов к инновационной работе;
- соответствие спектра реализуемых педагогических средств (технологий, методов) целям развития школы;
- уровень развития мотивационной среды, удовлетворённость педагогов;

- отрицательная динамика «текучести» кадров;

Среди оцениваемых результатов реализации формы наставничества обучающихся выделяются следующие:

- повышение успеваемости учащихся и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке по 60%;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия на 60%;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать в будущем педагогами;
- увеличение числа обучающихся в будущем и присоединиться к сообществу активных выпускников-наставников;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами внутри коллектива обучающихся;
- численный рост обучающихся, реализующих индивидуальные образовательные маршруты.

Средства контроля и обеспечения достоверности результатов реализации практики. На протяжении реализации всего проекта проводится структурированный контроль (после каждого этапа проекта): мониторинг и анализ результатов; сравнение достигнутых результатов с запланированными и выявление отклонений; прогнозирование последствий сложившейся ситуации; корректирующие действия.

Цель мониторинга – обеспечение стабильного функционирования и развития практики наставничества.

Основными задачами мониторинга являются:

- выявление результатов деятельности по реализации практики наставничества, в том числе выявление проблемных зон, тенденций, точек роста и территорий опережающего развития;
- получение информации о созданных условиях по реализации практики наставничества в образовательном учреждении;
- анализ динамики изменений полученных результатов по годам;
- обеспечение открытости и доступности объективной информации о по реализации практики наставничества по всем категориям пользователей мониторинга.

Основными принципами мониторинга являются: функциональное единство критериев, показателей мониторинга по годам и реалистичность требований и показателей качества

созданных условий, обеспечивающих систему и качество работы по выявлению, поддержке и сопровождению одарённых детей.

Результаты анализа мониторинга позволят сделать выводы о создании условий, обеспечивающих условия для по реализации практики наставничества. По результатам анализа полученной информации выявляются и характеризуются особенности системы управления работой в данном направлении, формируются адресные предложения по созданию условий, обеспечивающих систему и эффективность работы в учреждении.

Показатели определяются на основе целевых значений, установленных федеральными и региональными проектами, государственными программами, с учётом требований федеральных государственных образовательных стандартов.

В части оценки проекта и обеспечения достоверности результатов реализации проекта критериями являются:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели, по которым она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности.

Относительно изменений в личности наставляемого-участника практики наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;

- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

Обоснование устойчивости результатов проекта после окончания его реализации, включая механизмы его (ее) ресурсного обеспечения. В связи с наличием в региональной системе образования механизмов распространения инноваций, а также в связи с наличием кадрового и нормативно-правового обеспечения проекта, можно говорить об ожидаемой устойчивости результатов проекта не только для образовательного учреждения, на базе которого происходит внедрение инновации, но и для региональной системы образования в целом.

Анализ результативности практики наставничества, направленной на становление и развитие непрерывного профессионального мастерства педагогов за 2022-2023 учебный год представлен по ссылке <https://disk.yandex.com/am/i/PqDysFfa5AaCeA>

Список использованной литературы

1. Волкова, Н.А. Наставничество в школе как ресурсная среда для развития компетенций обучающихся [Электронный ресурс] / Н. А. Волкова, И. В. Сычева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022 - №2. - С.18-21.
2. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022 - №2. - С.14-22. Качина, Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества [Текст] / Т. В. Качина // Методист. - 2022 - №7. - С.2-4.
3. Лубенникова, С.А. Наставнические практики в школьных экологических проектах [Электронный ресурс] / С. А. Лубенникова, С. А. Кузьмина, Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022 - №2. - С.13-17.
4. Качина, Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества [Текст] / Т. В. Качина // Методист. - 2022 - №7. - С.2-4.
5. Компетенции «4К»: формирование и оценка на уроке: практические рекомендации / авт.- сост. М. А. Пинская, А. М. Михайлова. – Москва, 2019. – 76 с.
6. Лубенникова, С.А. Наставнические практики в школьных экологических проектах [Электронный ресурс] / С. А. Лубенникова, С. А. Кузьмина, Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022 - №2. - С.13-17.
7. Методические рекомендации по вопросам сопровождения, наставничества и шефства для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам: методические рекомендации / Е. Л. Кинева, Е. В. Лямцева, Ю.В. Ребикова. – Челябинск: ЧИППКРО, 2020. – 42 с.
8. Модель компетенций наставника проектного обучения, разработанная в рамках проекта «Академия наставников». – URL: <https://sk.ru/academy/p/resources.aspx> (дата обращения: 25.05.2022)
9. Формирование и реализация программ наставничества по модели «Учитель – ученик» [Электронный ресурс]: методические рекомендации / Т. А. Абрамовских, А. В. Коптелов, А. В. Машуков и др. – Электрон. текстовые дан. (1 файл: 672 Кб). – Челябинск: ЧИППКРО, 2021.
10. Ящук, Н.Р. Наставники молодых учителей в современной школе: штрихи к типологии [Электронный ресурс] / Н.Р. Ящук, О.Д. Федоров // Научное обеспечение системы повышения квалификации. – 2021 – № 3 (48). – С. 118-130.

Приложение 1

Модель наставничества клуба профессионального роста «Наставник для всех»

