

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Городищенская средняя школа
с углубленным изучением отдельных предметов № 3»

**Модель наставничества
«учитель – учитель»
в МБОУ ГСШ № 3 как условие
реализации федерального проекта
«Учитель будущего»**

**Зимарина Ольга Владимировна,
директор,
Дулина Надежда Владимировна,
учитель математики и
информатики,
Толмачева Елена Викторовна,
к.п.н., учитель, методист**

СОДЕРЖАНИЕ

Актуальность проекта	3
Концептуальные идеи проекта, цель и решаемые задачи	3
Предполагаемые результаты	4
Этапы реализации проекта	5
Комплексный мониторинг эффективности реализации проекта	7
Методическое сопровождение проекта	7
Ресурсное обеспечение реализации проекта	9
Практическая значимость проекта	11
Выводы и рекомендации для образовательной практики	11
Перспективы развития и дальнейшего применения проекта	12
Литература	13
Приложения.....	13

1. Актуальность проблемы

С 2018 года в школах Российской Федерации реализуется федеральный проект «Учитель будущего».

Однако для нашего учреждения данный проект стал актуальным и особо значимым с 01 сентября 2021 года: в учреждении из 35 педагогических работников 7 учителей имели стаж работы до 5 лет, в том числе:

- ❖ 3 учителя впервые приступили в своей профессиональной педагогической деятельности,
- ❖ 2 учителя имели стаж работы до 3-х лет,
- ❖ 2 учителя – до 5 лет (данные учителя также вошли в список молодых специалистов в связи с тем, что им по-прежнему требовалась методическая поддержка со стороны учителей наставников).

Молодые специалисты в разной степени требуют повышенного методического и управленческого внимания, которое связано не только с разнообразной предметной направленностью, но разным уровнем мотивации к осуществлению педагогической деятельности и неодинаковым уровнем теоретической и практической подготовки в высшем учебном заведении.

В соответствии с содержанием федерального проекта «Учитель будущего» и письмом Министерства просвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися») в учреждении была принята форма наставничества по модели «учитель – учитель».

Данная форма является актуальной в современных условиях и предполагает взаимодействие молодого специалиста или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

2. Концептуальные идеи инновационного проекта, цель и решаемые задачи

Концептуальные идеи проекта: совершенствование методической службы учреждения, реализация системы наставничества через организацию работы наставнической пары / группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Данный проект также может стать компонентом базовой организации стажировочной площадки Волгоградской области по теме: «Модернизация содержания и технологий реализации федерального государственного образовательного стандарта общего образования на основе «горизонтального обучения» на 2021-2022 учебный год (Направление: «Модернизация содержания и технологий по формированию предметных, метапредметных и личностных результатов в рамках преподавания учебных предметов начальной школы»).

Основная идея: ускорение процесса профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности; развитие и укрепление традиций МБОУ ГСШ № 3.

Цель проекта: успешное закрепление в МБОУ ГСШ № 3 и в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи проекта:

- 1) разработать нормативно-правовую базу по наставничеству на уровне учреждения;
- 2) развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- 3) ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- 4) регулярно проводить мониторинговые исследования среди молодых специалистов и наставников;
- 5) способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- 6) прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности; ускорить процесс профессионального становления педагога;
- 7) распространить опыт работы на муниципальном и региональном уровнях.

Сроки реализации инновационного проекта: 2021-2022 учебный год

3. Предполагаемые результаты

Предполагаемые результаты включают три направления: для обучающихся, методические для педагогов (наставников и молодых специалистов) и организационно-методические для учреждения.

Данные направления отражены в таблице:

Для обучающихся	Методические для педагогов	Организационно-методические для учреждения
<p>- средний и повышенный уровень предметных, метапредметных и личностных результатов обучающихся в освоении учебных предметов;</p> <p>- вовлечение обучающихся во внеурочную деятельность;</p> <p>- увеличение доли обучающихся – участников, призеров конкурсов разной направленности и разного уровня;</p>	<p>НАСТАВНИКОВ:</p> <p>- повышение уровня квалификации руководящих и педагогических кадров;</p> <p>- подготовка кейсов и методических рекомендаций;</p> <p>- диссимилиация педагогического опыта, в том числе в условиях сетевого взаимодействия;</p> <p>- наличие публикаций по указанному направлению.</p> <p>МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ:</p> <p>- наличие диагностического инструментария по выявлению профессиональных затруднений педагогических работников,</p> <p>- повышение профессиональной компетентности педагогов по</p>	<p>- обновление локальных нормативных актов учреждения;</p> <p>- наличие публикаций руководящих и педагогических кадров учреждения о результатах деятельности методической службы учреждения;</p> <p>- организация и проведение семинарских занятий муниципального и регионального уровней по данному направлению, в том числе в рамках региональной инновационной площадки;</p> <p>- расширение возможностей сетевого взаимодействия на региональном уровне;</p>

<p>- повышение уровня социальной активности обучающихся 1-11-х классов в мероприятиях разного уровня;</p> <p>- повышенный уровень воспитанности среди обучающихся 1-11-х классов.</p>	<p>вопросу организации урочной и внеурочной деятельности с обучающимися;</p> <p>- представление опыта работы на конкурсах профессионального мастерства и конференциях и семинарах разного уровня;</p> <p>- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.</p>	<p>- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе.</p>
---	--	--

4. Этапы реализации инновационного проекта

Реализация системы наставничества в учреждении по модели «учитель – учитель» включает 5 этапов: подготовительный, организационный, содержательно-коррекционный, диагностический и аналитический.

Этап	Содержание деятельности
<p>Первый этап – подготовительный: август-сентябрь 2021 года</p>	<p>Изучение нормативно-правовой базы федерального и регионального уровней.</p> <p>Подготовка нормативно-правовой базы учреждения.</p> <p>Повышение уровня квалификации руководящих и педагогических кадров.</p> <p>Изучение личных дел и психологических особенностей молодых специалистов.</p> <p>Формирование пар / групп «наставник – молодой специалист».</p> <p>Создание на официальном сайте учреждения раздела «Наставничество».</p>
<p>Второй этап – организационный: сентябрь-октябрь 2021 года</p>	<p>Проведение обучающих семинаров для наставников.</p> <p>Первичное посещение уроков и внеурочных мероприятий молодых специалистов.</p> <p>Оказание адресной помощи молодым специалистам по итогам анализа посещенных мероприятий.</p>
<p>Третий этап – содержательно-коррекционный: октябрь-апрель 2022 года</p>	<p>Организация и проведение Недели молодых специалистов.</p> <p>Взаимопосещение учебных занятий и отзыв по итогам их посещения (проведения).</p> <p>Организация деятельности совета наставников.</p> <p>Обновление нормативно-правовой базы.</p> <p>Оказание адресной помощи наставникам и молодым специалистам.</p> <p>Повышение уровня квалификации педагогических работников.</p> <p>Распространение опыта работы на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях.</p>
<p>Четвертый этап – диагностический: декабрь 2021 года, июнь 2022 года</p>	<p>Диагностические методики (наставников и молодых специалистов):</p> <ul style="list-style-type: none"> - мониторинг профессиональных дефицитов педагогических работников; - изучение профессиональных потребностей педагогов. <p>Анализ полученных результатов и их обсуждение.</p>

Этап	Содержание деятельности
<p>Пятый этап – аналитический: август 2022 года</p>	<p>Анализ деятельности наставников и совета наставников. Результаты участия наставников и молодых педагогов в мероприятиях разного уровня. Результаты участия обучающихся молодых наставников в мероприятиях разного уровня. Результаты размещения информации на официальном сайте учреждения в сети «Интернет».</p>

5. Комплексный мониторинг эффективности реализации инновационного проекта

В целях выявления уровня педагогических затруднений и проблемных зон и выстраивания дальнейших направлений деятельности учреждения по методическому сопровождению педагогических работников проводится мониторинг профессиональных потребностей и дефицитов работников учреждения.

Задачи:

- изучить уровень сформированности метапредметных компетенций, полноты и стабильности их проявления в профессиональной деятельности учителя,
- оказать методическую помощь педагогам в осознании своих профессиональных дефицитов для определения индивидуальных задач повышения профессиональной компетентности,
- подготовить адресные рекомендации по итогам проведенного исследования,
- определить возможные пути совершенствования диагностируемых компетенций.

Методы диагностики: анкетирование, самоанализ личностных и профессиональных качеств педагогов, беседы с учителями.

Определение уровня метапредметных компетенций педагогов тесно взаимосвязано с оценкой профессиональных потребностей педагогов. Информация, полученная в ходе мониторинговых исследований профессиональных компетенций, позволит внести коррективы в содержание методической службы учреждения

Каждому учителю необходимо оценить степень проявления педагогической деятельности, представленных знаний и умений в рамках выделенных компетенций по четырех балльной шкале, поставив галочку в соответствующей баллу графе:

- ❖ **3 балла** - знание и умение ярко выражено и проявляется в деятельности практически всегда и стабильно;
- ❖ **2 балла** - знание и умение выражено и проявляется в деятельности достаточно часто и полно;
- ❖ **1 балл** - знание и умение как таковое не выражено и проявляется в деятельности редко и неполно;
- ❖ **0 баллов** - знание и умение не проявляется, отсутствует.

6. Методическое сопровождение проекта

Методическое сопровождение проекта представлено деятельностью научно-методической службы учреждения, деятельностью административного аппарата и работой совета наставников.

Последние два направления представлены ниже подробно.

№ п/п	Должность или структурное подразделение	Сущность функций
1.	Директор учреждения	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Общее руководство проектом. ➤ Создание в учреждении психологически комфортной образовательной среды наставничества. ➤ Адресная и групповая помощь наставникам и молодым специалистам. ➤ Управленческий и методический контроль за сроками реализации проекта.
2.	Методист	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Оказание помощи при разработке рабочих программ. ➤ Адресная помощь наставникам и молодым специалистам. ➤ Проведение семинарских занятий. ➤ Контроль за своевременным прохождением курсовой подготовки.
3.	Ответственный по учебной работе	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Оказание помощи при работе с ГИС «Сетевой город. Образование». ➤ Составление графика посещения урочных и внеурочных мероприятий. ➤ Посещение и анализ урочных и внеурочных мероприятий. ➤ Адресная помощь молодым специалистам. ➤ Контроль за качеством реализации общеобразовательных программ.
4.	Совет наставников	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Повышение своего профессионального уровня. ➤ Раскрытие личностного, профессионального, творческого потенциала молодых специалистов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории. ➤ Оказание помощи в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников учреждения. ➤ Содействие увеличению числа закрепившихся в профессии молодых педагогов. ➤ Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество. ➤ Знакомство педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и

		работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.
--	--	--

7. Ресурсное обеспечение реализации проекта

Реализация инновационного проекта зависит от наличия нормативно-правовых, научно-методических, кадровых и информационных ресурсов:

№ п/п	Наименование необходимого ресурса	Краткое обоснование
1.	<p>Нормативно-правовые ресурсы:</p> <p>- федеральные документы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный проект «Учитель будущего» национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07 декабря 2018 г. № 3 от 07 декабря 2018 г. № 3), - профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном, общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» (утв. приказом Минтруда России от 18.10.2013 № 544 н); - распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», - письмо Министерства просвещения России от 23 января 2020 года № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; - совместное письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от

	<p>- региональные документы</p> <p>- документы локального уровня</p>	<p>21 декабря 2021 г. № 657 об учете и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.</p> <p>- приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 24 февраля 2022 г. № 10 «Об утверждении типового положения о Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области и перечня показателей эффективности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области»,</p> <p>- приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 28 февраля 2022 г. № 12 «О создании и функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Волгоградской области»;</p> <p>- приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 21 марта 2022 г. № 25 «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Волгоградской области».</p> <p>подробно описаны в разделе 8.</p>
2.	Научно-методические ресурсы	<p>Научно-методическая литература.</p> <p>Диагностический инструментарий для участников образовательных отношений.</p> <p>Рекомендации и публикации руководящих и педагогических кадров учреждения.</p> <p>Кейсы наставников.</p>
3.	Кадровые ресурсы	<p>Консультационная помощь со стороны сотрудников ГАУ ДПО «ВГАПО».</p> <p>Изучение опыта работы ОУ Волгоградской области.</p> <p>Повышение уровня квалификации руководящих и педагогических кадров учреждения.</p> <p>Обобщение и распространение опыта работы на муниципальном и региональном уровнях.</p>
4.	Информационные ресурсы	Буклетная продукция учреждения.

	Информация в средствах массовой информации. Размещение информации на официальном сайте учреждения в сети «Интернет».
--	---

Перечень указанных выше ресурсов в дальнейшем будет постоянно пополняться и обновляться, поэтому авторам инновационного проекта необходимо своевременно вносить изменения и дополнения в содержание данного раздела.

8. Практическая значимость проекта

Достиженные результаты:

100% включенность молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную и спортивную жизнь учреждения, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в учреждении. Молодые специалисты получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри МБОУ ГСШ № 3 и профессии.

9. Выводы и рекомендации для образовательной практики

Особенностями инновационного проекта являются закрепление традиционных и отработка инновационных форм работы с наставниками и молодыми специалистами, включение в совместную работу ОУ Волгоградской области, обновление нормативно-правовой базы на локальном уровне, составление портретов «Наставник» и «Молодой специалист».

Наставник - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества, обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста, а также способен осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Молодой специалист - учитель, имеющий опыт работы от 0 до 3 лет (в отдельных случаях – до 5 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями (законными представителями), учитель, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах учреждения.

Способы апробации и распространения результатов инновационного проекта:

- ❖ расширение партнерских отношений на региональном уровне;
- ❖ подготовка методических рекомендаций и публикаций;
- ❖ организация и проведение вебинаров на сервере ZOOM;
- ❖ участие в ежегодных фестивалях региональных инновационных площадок, научно-практических конференциях и семинарах.

10. Перспективы развития и дальнейшего применения проекта

Перспективы развития инновационного проекта заключаются в построении и реализации Персонализированных программ наставничества в соответствии с приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 21 марта 2022 г. № 25 «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Волгоградской области».

Следующим этапом станет совершенствование работы совета наставников, который создан в 2022 году.

Итогом инновационной работы станет вовлечение молодых специалистов в мероприятия муниципального и регионального уровней, результативное участие в конкурсах профессионального мастерства для молодых педагогов.

Литература

1. Анистратенко Е.А. Школа молодого учителя «Наша Надежда»: авторский проект [электронный ресурс] / Е.А.Анистратенко, Л.И. Анистратенко.- <http://festival.1september.ru/articles/578152/>.
2. Десять советов молодому учителю [электронный ресурс].- <http://www.liskyedu.narod.ru/molodspec.html/>.
3. Дроздова Н.А. Школа молодого учителя //Методист.- 2012- № 6.- С.55-57.
4. Илюхин М. Учитель и вызовы общества /М. Илюхин, О. Киндеев, С. Накусов //Управление школой ПС.- 2013.- № 11.- С.13-19.
5. Котова С.А. Молодой учитель в школе: проблемы и их решение / С.А. Котова.- М.: НИИ школьных технологий, 2010.
6. Кузнецова Е.А. Создание условий для самореализации молодого педагога /Е.А.Кузнецова, В.В.Кухлинская //Методист.- 2009- № 7.- С.63-65
7. Молодому учителю [электронный ресурс]. - <http://nsportal.ru/shkola/raznoe/library/2012/08/28/molodomu-uchitelyu/>.
8. О реализации программы «Школа начинающего учителя» как способ оптимизации процесса вхождения в профессию» //Национальный проект «Образование».- 2010.- № 3.- С.17.
9. Памятка молодого учителя [электронный ресурс]. – <http://www.uroki.net/docpage/doc15.htm/>.
10. Платунова Е.Ю. Материалы для организации работы с молодыми специалистами // Практика административной работы.- 2012.- № 4.- С.43-45.
11. Полезные рекомендации для молодых учителей [электронный ресурс]- <http://www.chitaaty.siteedit.ru/page10/>.
12. Сняк Е.А. Модель организации работы с молодыми специалистами. [электронный ресурс] - <http://www.it-n.ru/attachment.as/>.
13. Стрешинская И.В. Положение о наставничестве /И.В.Стрешинская, П.В.Зиминая, И.В.Новиченко //Практика административной работы в школе.- 2013.- № 5.- С.28-30
14. Турлунова А.В. Психолого-педагогическое сопровождение молодого учителя в адаптационный период профессиональной деятельности //Методист.- 2012.- № 7.- С.20-26
- 15.Шевченко Т.Н. Программа «Школа молодого учителя» / Т.Н. Шевченко, Г.А. Присяжнюк // Практика административной работы в школе.- 2011.- № 3.- С.41-45.