

ПРИНЯТО
Научно-методический совет
МБОУ СОШ №44
Протокол №5
от «25» мая 2023г.



Инновационный проект

«Новая форма наставничества педагогов:
клуб профессионального роста»

Сургут, 2023

I. Целевой раздел проекта

Цель проекта - создание, апробация и описание модели взаимодействия педагогов при организации наставничества через клуб профессионального роста «Наставник для всех», обеспечивающего непрерывное повышение профессиональных компетенций педагогов.

Задачи проекта:

1. разработка нормативно-правового регулирования организации наставничества через клуб профессионального роста;
2. разработка управленческих механизмов, обеспечивающих организацию наставничества через клуб профессионального роста;
3. совершенствование системы управления процессом непрерывного развития и профессионального роста педагогических работников;
4. разработка и апробация методического сопровождения организации наставничества через клуб профессионального роста;
5. формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности;
6. разработка критериев и показателей результативности деятельности клуба профессионального роста.

Основная идея, новизна предлагаемого проекта

Идея: разработка и описание системы наставничества и применения методики непрерывного профессионального роста педагогических работников в соответствии с индивидуальными запросами, возможностями, профессиональными потребностями и дефицитами каждого конкретного специалиста. Новый подход к системе наставничества педагогов основан на принципах синергии, что будет способствовать личной заинтересованности каждого участника в результатах проекта; разработка и описание модели внутришкольной системы наставничества педагогов будет способствовать развитию системы методической работы; отработка новых механизмов взаимодействия членов педагогического коллектива будет способствовать повышению эффективности и результативности процессов обучения и воспитания в образовательном учреждении.

Новизна заключается в структурировании и систематизации вопросов педагогического наставничества: от описания способов организации условий на школьном уровне до представленных результатов реализуемой практики и перспектив развития наставничества.

Обоснование практической значимости проекта для развития системы образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Выбор темы инновационного проекта обусловлен потребностью в решении ряда важных проблем, повышения уровня профессиональной деятельности педагогических работников, обеспечение качества их работы, ориентированной на достижение высоких образовательных результатов обучающихся, на преодоление дефицитов, выявленных в региональной системе образования, по результатам диагностики профессиональных затруднений (проводимой ежегодно ИРО), а именно:

- потребность в совершенствовании форм взаимодействия всех субъектов образовательной деятельности;
- необходимость координации действий образовательных организаций в обеспечении качества и развитии содержания образования;
- необходимость совершенствования и дальнейшего развития методической школы с учетом современных требований педагогической общественности города Сургута;
- необходимость персонифицированного повышения квалификации, непрерывного образования педагогических работников;

- необходимость транслирования и распространения современного педагогического опыта в педагогическом сообществе;
- недостаточная эффективность партнерских отношений между профессиональным и общим образованием (необходимость совершенствования диалога между потребителем/заказчиком организациями высшего образования).

Проблематика проекта (в частности, противоречие, на преодоление которого направлен проект)

Запуск проекта 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 направлен на достижение результатов федерального проекта «Современная школа», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы». Проект «Образование» ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции, т.е. способности формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками. Метакомпетенцию можно рассматривать как фактор, единственно способствующий развитию тех профессиональных компетенций, в случае с которыми простое воспроизведение или копирование невозможно.

На современном этапе развития общества приоритетное значение в профессиональной жизни педагога приобретают высокий уровень образования и культуры, профессиональная компетентность, открытость к восприятию инноваций, а также креативность, мобильность, готовность к непрерывной работе над собой.

Изменения, происходящие сегодня в системе образования, ставят перед педагогами новые задачи, в том числе пересмотр форм организации работы с классом (ученической группой), использования новых приёмов и методов постановки учебных задач, подходов к подаче учебного материала и т.п. Таким образом, присутствует необходимость их непрерывного совершенствования. Наставничество, в основном, рассматривается как метод адаптации к профессии, т.е. метод, способствующий вхождению молодого педагога в учительство. Однако сегодня зачастую и опытные педагоги нуждаются в помощи, т.к. современная образовательная система нестабильна, претерпевает изменения так быстро, что даже у них не хватает времени и ресурсов самостоятельно ликвидировать дефициты. Кроме того, каждый педагог является носителем уникальных профессиональных компетенций, не зависимо от стажа работы. В таких условиях возникает необходимость изменения подходов к наставничеству, где каждый педагог может быть наставником и наставляемым одновременно. В этой связи, понимая, что повышение качества образовательных результатов обучающихся находится в прямой зависимости от уровня профессиональных компетенций педагогов, особую роль приобретает решение задачи оказания адресной помощи педагогам по преодолению их профессиональных затруднений и удовлетворения их профессиональных потребностей.

Кадровый состав образовательной организаций МБОУ СОШ №44 включает 151 педагогических работников образования, из них: обучение по общеобразовательным программам – 141 педагогических работника и по дополнительным общеобразовательным программам – 10 педагогов. Из общего количества педагогических работников свыше 23% педагогов имеют стаж работы более 20 лет, педагогов пенсионного возраста – 16%, средний возраст педагогических работников – 35 лет, а доля молодых специалистов составляет 9%.

С 2019 года в муниципальной системе методического сопровождения педагогов особое место занимает организация наставничества, в том числе молодых педагогов. В соответствии с приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 20.11.2020 г. «О признании образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры региональными инновационными площадками» МБОУ СОШ №44 является региональной инновационной площадкой и реализует проект по теме «Технология педагогического самоменеджмента как основа перманентного профессионального развития учителя в условиях реализации национального проекта «Образование».

Наставническая деятельность в МБОУ СОШ №44 осуществляется в рамках действующей модели «Технология педагогического самоменеджмента как основа перманентного профессионального развития учителя в условиях реализации национального проекта «Образование» в соответствии с программой наставнической деятельности «Вектор профессионального развития», выстроенной с учётом реализации (целевой модели) наставничества.

Инновационный проект «Технология педагогического самоменеджмента как основа перманентного профессионального развития учителя в условиях реализации национального проекта «Образование» получил высокую оценку в педагогическом сообществе города. Однако, в связи с изменениями происходящие в системе российского образования, с утверждением нового порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, с установлением новых квалификационных категорий «педагог-методист», «педагог-наставник» и т.д. возникает необходимость разработки нового проекта наставничества с учётом изменений логики образовательной деятельности. Новый проект позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.

Инновационный потенциал проекта (какие новые нормы в результате инновационной деятельности получают воплощение в виде нового подхода к образовательной деятельности, нового или усовершенствованного продукта, внедренного в систему образования автономного округа, новых или усовершенствованных технологий, процессов, форм, методов, используемых в практической деятельности):

- функционирование клуба профессионального роста «Наставник для всех», как системы наставничества и методического сопровождения деятельности педагогов;
- развитие педагогического сотрудничества, распространения инновационных педагогических практик, творческой самореализации 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 программы самоменеджмента учителя «Пойми себя»;
- разработка и реализация программы повышения мотивации профессионального развития педагогических работников «Действуй»;
- 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;
- партнерство с учреждениями высшего профессионального образования педагогической направленности.

Реализуемость проекта (реальность достижения целей и результатов проекта и пр.).

Результативность проекта 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 посредством наставнической деятельности планируется достижение определенных показателей:

- увеличение до 100% количества педагогов, имеющих высшее профессиональное образование;
- увеличение до 80% количества педагогов, имеющих и реализующих индивидуальную программу профессионального саморазвития;
- увеличение до 60% количества 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% количества педагогов, участвующих в педагогических форумах, конференциях, педчтениях и т.д.;
- сохранность контингента молодых специалистов, работающих в учреждении;
- увеличение до 40% количества педагогов, имеющих публикации;
- увеличение до 80% количества педагогов, участвующих в инновационных проектах;
- увеличение до 50% количества 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.

Корреляция проекта с национальными целями и стратегическими задачами, предусмотренными Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (ред. от 25.01.2023)

В программе «Развитие образования» до 2030 года сформулированы цели, направленные на реализацию базового направления государственной политики: повышение доступности, эффективности и качества образования в соответствии с реалиями настоящего и вызовами будущего. Одной из целей программы является развитие системы кадрового обеспечения сферы образования, позволяющей каждому педагогу повышать уровень профессионального мастерства на протяжении всей профессиональной

деятельности. Приоритетный национальный проект «Образование», разработанный для реализации программы «Развитие образования», и Федеральный проект «Современная школа» в качестве ключевых целей, провозглашают организацию комплексного психолого-педагогического сопровождения участников образовательных отношений и обеспечение возможности профессионального развития педагогических работников. Таким образом, одной из задач администрации школы становится повышение профессиональных компетенций педагогов уже на местах. Созданная в учреждении система профессионального развития педагогов, в том числе и наставничества, может способствовать решению этого вопроса.

II. Содержательный раздел проекта

Исходные теоретические положения, на которых строится проект

Методологическую основу проекта составили: системно-целостный, личностно-деятельностный, личностно ориентированный подходы, раскрывающие многоаспектную сущность развития института наставничества.

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого. В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке, теоретико-методологические и научно-практические основы которой разработаны в трудах отечественных авторов 1990–2000-х годов (О. С. Газман, С. С. Гиль, Н. Б. Крылова, Н. Н. Михайлова и С. М. Юсфин и др.). По мнению большинства авторов, суть педагогической поддержки состоит в том, чтобы оказать помощь человеку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть. В качестве внешнего барьера может выступать дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов (например, нормативно-правовые и организационно-технические сложности на этапе становления школьного или студенческого самоуправления; реализации школьных или студенческих проектов, стартапов и т. д.). Однако во всех случаях внешний барьер является вторичным относительно внутренней неготовности сопровождаемого самостоятельно преодолеть этот барьер. Такая неготовность и названа «образовательным дефицитом». Когда внутренний образовательный дефицит будет восполнен, сопровождаемый будет самостоятельно преодолевать внешние препятствия. Таким образом, сущность деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, но и устранение внутренних образовательных дефицитов обучающихся (наставляемых), т. е. создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

Теоретическими основами проекта являются:

- идеи педагогического проектирования (В.С.Безрукова, В.В.Краевский, Ю.К.Чернова и др.);
- работы по изучению процесса профессионального становления молодого учителя: О.А.Абдуллиной, Л.Г.Борисовой, С.Г.Вершловского, Н.В.Кузьминой, Л.Н.Лесохиной, А.К.Марковой, Т.С.Поляковой, В.А.Сластенина, П.И.Смирнова, Т.А.Чистяковой, Т.В.Шадринной, Р.М.Шерайзиной и др.;
- идеи отечественных педагогов-психологов (Б.Д.Эльконин, В.А.Слободчиков) о ведущей роли наставника в формировании специалиста;
- методология исследования непрерывного профессионального образования (С.Я.Батышев, А.П.Беляева, Ю.А.Кустов, М.И.Махмутов, Н.Ф.Талызина и др.)

В ходе проектирования осмысливались:

- концептуальные основы непрерывного педагогического образования (З.И.Васильева, В.Ю.Кричевский, В.А.Сластёнин и другие);

- социально-педагогические основы наставничества (С.Н.Иконникова, Р.Х.Шакуров, В.С.Языкова и другие);
- теоретико-эмпирические исследования, посвященные отдельным аспектам наставничества (А.С.Батышев, Е.Д.Варнакова, И.Т.Столяр, П.Н.Осипов, Е.Г.Осовский, Н.М.Таланчук, В.И.Тищенко, И.А.Халиуллина и другие);
- результаты изучения проблем модернизации отечественной системы постдипломного образования педагогов (И.Ю.Алексашина, В.Т.Воронцов, Ю.А.Зайцев, В.Г.Онушкин, А.П.Ситник и др.)

Этапы реализации проекта по учебным годам (с приложением Календарного плана реализации проекта по прилагаемой форме*)

Календарный план реализации проекта (программы) с указанием сроков реализации по этапам представлен в Приложении 1

Содержание проекта, (краткое описание)

Проект реализуется через работу творческой группы (куда могут входить как представители администрации, так и инициативные педагоги), а также систему мероприятий, включенных в годовой план МБОУ СОШ №44. Творческая группа запускает деятельность клуба профессионального роста «Наставник для всех», сопровождает его и отслеживает результаты деятельности в режиме мониторинга. Информация о промежуточных и итоговых результатах предоставляется педагогической общественности на официальном сайте образовательной организации.

Творческая группа, осуществляющая организационную, методическую и аналитическую деятельность по внедрению методологии наставничества (деятельности клуба профессионального роста «Наставник для всех»):

- совместно с руководителем принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках;
- помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);
- разрабатывает, апробирует и реализует индивидуальные планы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;
- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;
- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

- совместно с руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

Содержание практического опыта наставничества профессионального клуба «Наставник для всех»

1. Предмет наставничества

- Личностные качества – лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента.
- Методическая грамотность – ведение учебно-методической документации, проектирование урока, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.
- Социальная адаптация – психологические особенности обучающихся, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.

2. Наставничество молодых педагогов

Работа по сопровождению молодых педагогов проводится на двух уровнях: муниципальном и школьном.

Муниципальный уровень. Развитию методического сопровождения молодых педагогов города способствует организация и проведение муниципального конкурса-практикума «Лучший сайт-портфолио молодого педагога» на базе МБОУ СОШ №44 (с 2021 г. в рамках реализации приоритетного муниципального проекта «Школа наставников»). По итогам конкурса-практикума на муниципальном уровне было принято управленческое решение о сопровождении молодых специалистов посредством наставнической деятельности образовательными учреждениями города (в том числе и МБОУ СОШ №44). В связи с этим, в школе была разработана «Дорожная карта» реализации педагогического наставничества молодых педагогов (со стажем работы от 0 до 3 лет) других школ (по их личному запросу и обращению). «Дорожная карта» направлена на повышение информационно-коммуникационных компетенций молодых специалистов города в области разработки и технического сопровождения авторских сайтов-портфолио, развитие профессионального мастерства педагогов через освоение инструментов создания личных сайтов-портфолио для участия в конкурсах профессионального педагогического мастерства, а также при подготовке к аттестации.

С целью индивидуализации 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 на базе МБОУ СОШ №44 осуществляется организация методической наставнической деятельности сетевого педагогического сообщества «Web-клуб молодых специалистов и наставников «Интернет-наставник» (в рамках реализации приоритетного муниципального проекта «Школа наставников»). Тематика вебинаров формируется на основе социального заказа молодых специалистов.

В вопросах развития личности общество нуждается в целевой, аутентичной, хорошо структурированной и доступной для восприятия информации. В этом смысле роль музеев неоспорима, поскольку образование является одним из основных видов деятельности музея наряду с хранением, изучением и экспонированием музейных предметов. Сургутский музей народного образования (являющийся структурным подразделением МБОУ СОШ №44) способствует формированию позитивного образа российского учителя и его героического

труда. Он является учреждением, аккумулирующим педагогический опыт и готов предоставлять этот опыт для нужд педагогики и образования педагогов нового поколения.

Школьный уровень. В школе разработан ряд нормативно-правовых документов, регламентирующих порядок организации педагогического наставничества молодых педагогов (со стажем работы от 0 до 3 лет): 1) «Дорожная карта» реализации педагогического наставничества; 2) Положение о наставничестве в образовательном учреждении; 3) Положение о наградах и поощрении педагогических наставников.

Согласно нормативно-правовому обеспечению педагогического наставничества, наставничество молодых педагогов в образовательном учреждении организуется поэтапно. На первом этапе педагогический коллектив на методическом совете образовательного учреждения рассматривает кандидатуру наставника для начинающего специалиста. Наставником может быть опытный педагог, имеющий квалификационную категорию и авторитет в коллективе. Назначение наставника и период наставничества утверждается приказом руководителя в определенные сроки

На следующем этапе педагог-наставник знакомится с начинающим специалистом, определяет для себя пробелы в его подготовке, уровне умений и навыков для составления индивидуального плана-программы профессионального сопровождения. В индивидуальный план-программу обязательно включаются мероприятия по адаптации, по формированию положительного отношения к труду, мероприятия по оказанию адресной помощи в профессиональном становлении. Далее уже в совместной деятельности реализуется программа и происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. На заключительном этапе наставник оценивает уровень профессиональной компетентности наставляемого педагога, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей и фиксирует результаты наставничества в отзыве, который хранится в личном деле молодого педагога.

В МБОУ СОШ №44 работает объединение молодых педагогов, руководителем которого являются опытные грамотные педагоги высшей квалификационной категории с педагогическим стажем более 10 лет, имеющие опыт работы наставнической деятельности более 5 лет. Объединение молодых педагогов сопровождает работу не только отдельных молодых специалистов, но и координирует деятельность наставнических пар. В рамках работы методического объединения разработан диагностический инструментарий для молодых педагогов, наставников в целях сбора профессиональных запросов, определения уровня владения компетенциями, анализа удовлетворенности наставников и наставляемых, сформированы базы данных наставников и наставляемых. Ежегодно планируется ряд мероприятий для удовлетворения запросов педагогов и анализируется наставническая деятельность в образовательном учреждении с целью принятия управленческих решений и оценки эффективности принятых мер. Так, в 2022 году было проведено мероприятие «Тайм менеджмент для учителя», в ходе которого в интерактивной форме участники мероприятия выяснили – какие действия молодых педагогов являются ошибочными, определили причины таких действий. На этапе рефлексии молодые педагоги продумали последствия совершенных ошибок и наметили действия для их предотвращения. Немаловажным в работе с молодыми педагогами является не только осмысление и анализ совершенных ошибок в работе, но и создание ситуации успеха. С этой целью проводятся мероприятия в рамках отчётной недели молодого педагога. Молодые педагоги представляют опыт проведения наиболее успешного учебного или внеучебного мероприятия с анализом наиболее удачных моментов. В ходе подготовки к проведению мероприятия молодым специалистам оказывается психологическое и грамотное методическое сопровождение, благодаря которому, они ощущают свою профессиональную значимость и поддержку педагогической общественности.

3. Наставничество педагогических пар

Значительную роль в поддержке молодых педагогов и развитии профессиональных компетенций педагогов-стажистов является координация и сопровождение процесса взаимодействия наставнических пар.

С сентября 2021 года в образовательном учреждении действуют «Шефские пары». В процессе мероприятий наставнические пары в совместной работе проектируют маршруты профессионального становления и развития педагогических специалистов, учитывая представления друг друга о том, каким должен быть наставник и наставляемый, рассматривая этапы и принципы наставничества, обсуждая дефициты педагогических специалистов. Завершается, как правило, подведением итогов с обозначением ожидаемых эффектов от наставничества.

В целях выявления и поддержки творческих педагогических инициатив педагогов, рефлексии наставнической педагогической деятельности с 2020 г. проводится школьный конкурс педагогического эссе «Учитель – кто он?». К участию в конкурсе приглашались молодые специалисты и опытные педагоги в различных номинациях.

Методической находкой в сопровождении педагогических пар, можно считать проведение бинарных уроков и занятий по внеурочной деятельности наставническими парами «педагог-педагог». К проведению таких открытых мероприятий требуется огромная подготовительная работа, но в процессе такой работы педагоги получают огромный опыт начиная от целеполагания и заканчивая культурой поведения и речи. В результате применения такой формы работы педагоги начинают понимать основные задачи педагога в образовательной деятельности и от того чувствовать себя уверенней в овладении педагогической профессией, учатся придерживаться позиции тьютора (или напарника), а не лидера.

4. Наставничество педагогических команд

Опыт командной работы в методической деятельности школы внедрялся поэтапно. Сначала это было создание проблемно-творческих групп, где группы педагогов подбирались с учетом владения определенных профессиональных компетенций для решения определенных кратковременных задач и целей. К примеру, для разработки и экспертизы материалов муниципального конкурса-практикума «Портфолио молодого специалиста». Несмотря на то, что для работы в экспертной группе привлекаются квалифицированные работники образования, наставническое сопровождение группы заключалось в совместном разборе критериев их оценивания с целью определения единых требований и повышения объективности на этапе оценивания конкурсантов, а также понимания своей роли при проведении конкурса. В дальнейшем при подготовке к проведению конкурсов под руководством наставника организовывались установочные семинары и практикумы для участников, где членам экспертных групп предоставлялась возможность внести вклад в развитие профессиональных компетенций педагогических работников и повысить качество подготовки конкурсантов.

Всем известно, что успех педагога в конкурсах профессионального мастерства зависит не только от профессионализма конкурсанта, но и от слаженной работы муниципальной педагогической команды, имеющей грамотное методическое сопровождение. В ходе подготовки и участия в конкурсе проводится огромная работа, включающая в себя создание профессиональной команды, систематизацию информации, обобщение опыта, обеспечение сопровождения педагога на этапах подготовки и участия в конкурсе, партнерское взаимодействие учреждения со специалистами различных областей. Педагоги школы являются победителями и призёрами конкурсов различных уровней («Учитель года», «Педагог Югры», «Лучший педагог образовательной организации» и др.).

В образовательном учреждении поощряется опыт участия педагогических команд в конкурсах, предоставляющих возможность проявить знания и компетенции в определенных областях образования. Традиционно, педагоги принимают участие в профессиональных Всероссийских конкурсах: «Флагманы образования», «Команда большой страны», в которых победители и призёры определяются не только среди

отдельных участников, но и среди педагогических команд, набравших наибольшее количество баллов в сумме набранных баллов всех участников команды.

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).

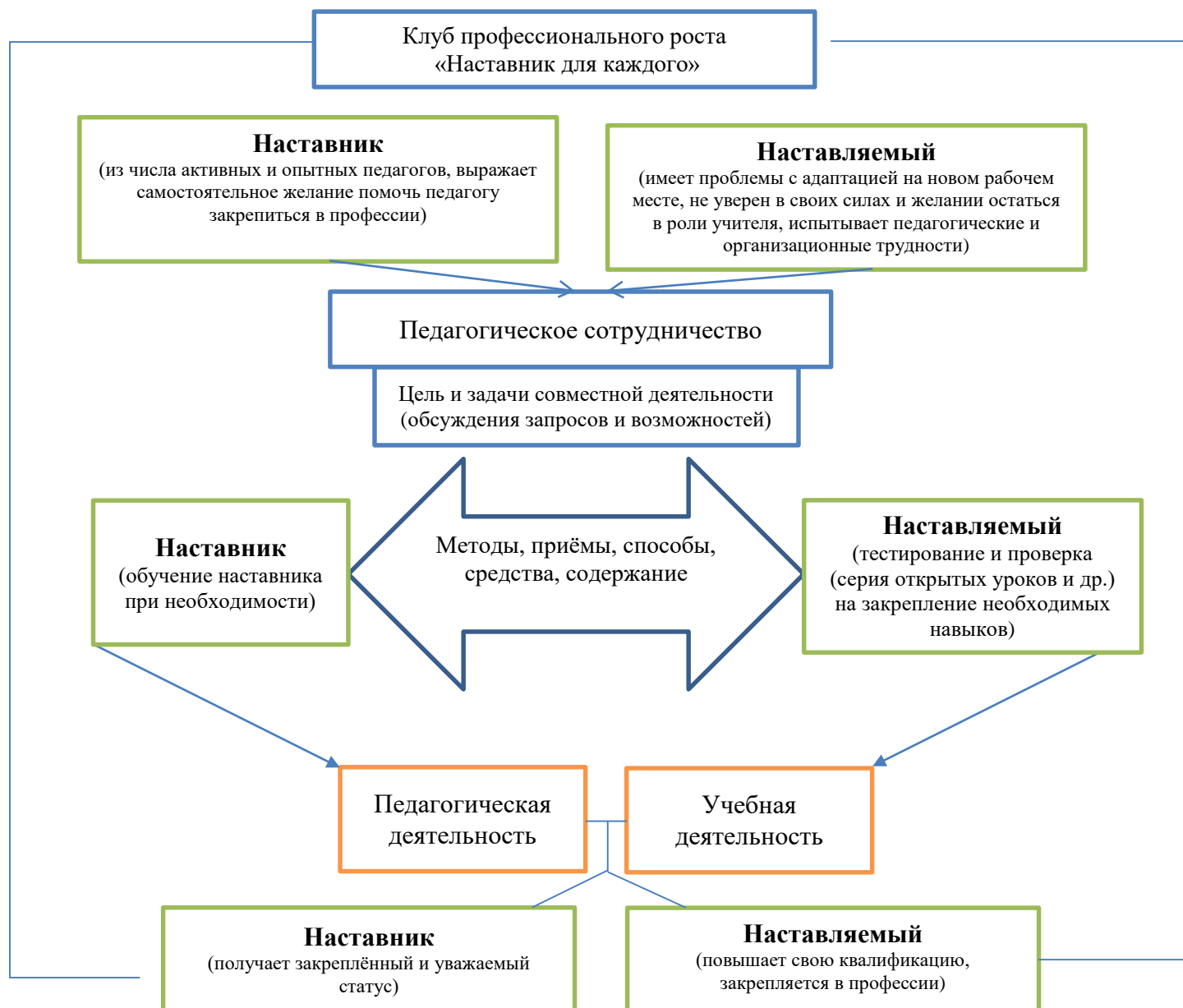


Рис 1. Структура педагогического сотрудничества в рамках клуба профессионального роста «Наставник для всех»

Целевая модель наставничества клуба профессионального роста «Наставник для всех» представлена в Приложении 2.

5. Флэш-наставничество с педагогами высшей школы

Краткосрочное или целеполагающее наставничество: встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом высшей школы). Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из

авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый».

Для вузовского сообщества в современных условиях одна из главных задач состоит в том, чтобы накопленный богатейший опыт педагогического наставничества привести в систему, сделать действенной силой. МБОУ СОШ №44 в системе реализует инициативы по развитию наставничества с социальным партнёром – БУ ВО ХМАО – Югры «Сургутский государственный педагогический университет».

С целью развития сетевого взаимодействия за счет квалифицированных кадров планируется привлечение к партнёрству профессорско-преподавательского состава БУ ВО ХМАО - Югры «Сургутский государственный университет».

Методы деятельности по реализации проекта

Методы определения качества проекта: диагностика педагогического коллектива, анкетирование, отзывы, анализ промежуточных результатов, выявление противоречий, коррекция календарных планов мероприятий проекта, количественный показатель включенности педагогических работников в проект. Критерии мониторинга качества проекта: нормативно-правовое обеспечение реализации проекта, в т.ч. сопутствующего программно-методического материала; целевые показатели проекта.

Прогнозируемые результаты по каждому этапу реализации проекта

1 этап (проектировочный) (сентябрь 2023 – декабрь 2023) - создание проектной группы. Определение функциональных обязанностей. Разработка и реализация сопутствующих программ. Разработка инструментария проекта (корпоративной модели компетенций педагога МБОУ СОШ №44, шаблона индивидуальных планов профессионального развития (далее – ИППР), банка диагностических материалов, информационной базы для проведения мониторинга, карты анализа урока и воспитательного занятия, ориентированного на достижение новых образовательных результатов). Разработка календарного плана мероприятий. Проведение диагностических процедур. Сформированная база наставников и наставляемых.

2 этап (основной) (январь 2024 – январь 2026) - внедрение проектирования ИППР в практику методической работы школы. Реализация сопутствующих программ. Проведение мероприятий, обеспечивающих эффективную реализацию развивающих действий педагога в рамках ИППР. Создание методических продуктов. Проведение мониторинга профессионального развития. Анализ промежуточных результатов, выявление противоречий, коррекция календарных планов мероприятий проекта. Оказание консультативной научно-методической помощи на этапах планирования, осуществления, анализа экспериментальной работы по внедрению новой для учителя образовательной технологии, разработке своей педагогической системы. Составление графика открытых уроков и организация взаимопосещения уроков с учётом зон успешного профессионального развития, выявленных по результатам экспертной оценки, с целью создания ситуации успеха для педагога. Участие в педагогических мероприятиях разного уровня (семинары, научно-практические конференции, заседания педагогического клуба, мастер-классы, городские методические сообщества). Организована помощь в самоописании и представлении полученного педагогического опыта.

3 этап (результативно – аналитический) (февраль 2026 - август 2026) - завершение работ по проекту. Анализ результатов мониторинга, выявление соответствия достигнутых и планируемых результатов, оценка социально-экономического эффекта. Обобщение и распространение педагогического и управленческого опыта. Проектирование новых средств развития внутришкольной модели перманентного профессионального развития.

Необходимые условия организации работ по реализации проекта

Кадровое обеспечение:

На конец 2022/23 учебного года коллектив МБОУ СОШ № 44 составил 128 педагогов, из которых учителя высшей квалификационной категории – 38 сотрудников, первой категории – 34 сотрудника; аттестованных на соответствие занимаемой должности – 43 педагога; 13 учителей – молодые специалисты.

Одним из важных условий, обеспечивающих учебный процесс, является наличие квалифицированных педагогических кадров. Среди учителей МБОУ СОШ № 44 есть 1 Заслуженный учитель РФ, 5 Почетных работников образования РФ, 2 победителя Всероссийского конкурса «Лучший учитель», 1 победитель окружного конкурса «Педагог Югры», 1 победитель окружного конкурса «Лучший учитель», 2 учителя – победители, 2 учителя - призеры городского конкурса профессионального мастерства «Педагог года», 1 лауреат окружной общественной премии «Признание», 3 призера Регионального этапа Олимпиады для учителей русского языка «Хранители русского языка», 14 педагогов награждены Почётной грамотой и Благодарностью Министерства образования и науки РФ, 1 - кандидат филологических наук.

Учителя постоянно повышают профессиональную компетенцию, участвуя в методических вебинарах, семинарах, видеоконференциях, очных методических мероприятиях различного уровня. Неоспоримым достижением педагогической деятельности учителя является диссеминация опыта.

Педагоги школы активно работают в составе экспертных комиссий мероприятий федерального, окружного, муниципального и школьного уровней, 3 педагогических работника являются членами экспертной комиссии по аттестации педагогических работников на квалификационную категорию.

В школе организована регулярная наставническая деятельность для студентов БУ ВО «Сургутский государственный педагогический университет», БУ ВО «Сургутский государственный университет», АУ «Сургутский политехнический колледж», проходящих педагогическую практику, на основе соглашений о сотрудничестве.

Нормативно-правовое: локальные акты, регламентирующие деятельность в формате реализации проекта.

Для реализации проекта не требуется специфических материально-технических условий.

Средства контроля и обеспечения достоверности результатов реализации проекта

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.

В части оценки проекта и обеспечения достоверности результатов реализации проекта критериями могут быть:

- 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 программы 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.

Перечень научных и (или) учебно-методических разработок по теме проекта

1. Ермолаева Ю.В. Дивергентное мышление как фактор для формирования устойчивой мотивации педагогического коллектива. Материалы IX Всероссийской научно-практической конференции «Модернизация системы профессионального образования на основе регулируемого эволюционирования» (Москва, 2023).
2. Коваленко Г.А. «Технология педагогического самоменеджмента как основа перманентного профессионального развития учителя в условиях реализации национального проекта «Образование». Сборник «Педагогическая теория и практика: актуальные идеи и успешный опыт в условиях модернизации российского образования» (Москва, 2022).
3. Коваленко Г.А. Трек «Soft-skills». «Портфолио учителя». Сборник «Педагогическая теория и практика: актуальные идеи и успешный опыт в условиях модернизации российского образования» (Москва, 2021).
4. Коваленко Г.А. Start-up молодого педагога: точки роста. Международный научно-исследовательский журнал (Москва, 2021).
5. Полякова Э.А. Наставничество молодых специалистов: образ, технологии, результаты работы. Сборник «Педагогическая теория и практика: актуальные идеи и успешный опыт в условиях модернизации российского образования» (Москва, 2022).
6. Полякова Э.А. Интернет– наставник: новая форма наставничества. Сборник «Педагогическая теория и практика: актуальные идеи и успешный опыт в условиях модернизации российского образования» (Москва, 2021).

Перечень конечной продукции (результатов)

- разработка и описание модели наставничества клуб профессионального роста «Наставник для всех»;
- разработка и реализация программы самоменеджмента учителя «Пойми себя»;
- программа повышения мотивации профессионального развития педагогических работников «Действуй» (с конспектами занятий);
- банк материалов проекта (положения о новых формах методической работы школы, чек-листы, сценарии мастер-классов, семинаров, презентации и т.д.);
- методические рекомендации по созданию в школе клуба профессионального роста;
- публикации по теме проекта.

Обоснование возможности реализации проекта (программы) в соответствии с законодательством Российской Федерации в области образования или предложения по содержанию проекта нормативного правового акта, необходимого для реализации проекта

Нормативная правовая база внедрения наставничества:

- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп. от 24.04.2020 №147-ФЗ).
- Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- Приказ Минобрнауки России от 18.04.2013 №291 (ред. от 18.08.2016 г.) «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.06.2013 №28785).
- Приказ Минпросвещения России от 17.04.2019 №179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования))».
- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).
- Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).
- Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).
- Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).
- 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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145);
- Методические рекомендации 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145)

Решение органа самоуправления организации на участие в реализации проекта

Заявка на участие в реализации проекта согласована Управляющим советом школы (протокол №, от). Решение заседания научно-методического совета департамента образования Администрации города Сургута

Предложения по распространению и внедрению результатов проекта в массовую практику

- Публикации материалов инновационного проекта в СМИ, в профессиональных изданиях.
- Создание базовых площадок и ресурсных центров по направлению.
- Диссеминация практического опыта, проведение семинаров, конференций, круглых столов по теме проекта на муниципальном, областном, российском уровнях.
- Размещение информации об инновационном проекте в сети Интернет, на сайте ОО.

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.

Приложение 1
Этапы реализации проекта по учебным годам

№ п/п	Дата начала	Дата окончания	Цель этапа	Перечень действий	Содержание и методы деятельности	Необходимые условия для реализации действий	Прогнозируемые результаты реализации действий
1-ый год (этап) реализации проекта Проектировочный							
1.	Сентябрь 2023	Декабрь 2023	Подготовка условий для запуска проекта наставничества	<p>Разработка нормативно-правового обеспечения проекта</p> <p>Издание приказа. Актуализация положения об инновационной деятельности</p> <p>Педагогический совет по теме «Инновационная деятельность педагогического коллектива школы в 2023-2024 учебном году»</p>	<p>1) Обеспечить нормативно-правовое оформление проекта наставничества;</p> <p>2) информировать коллектив о подготовке программы, собрать предварительные запросы педагогов, молодых специалистов;</p> <p>3) сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию проекта;</p> <p>4) определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;</p> <p>5) сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы – внутренние и внешние</p>	<p>Получить поддержку концепции наставничества внутри и вне организации; собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников</p>	<p>Разработан нормативно-правовой пакет обеспечения проекта</p> <p>Создание проектной группы</p> <p>Разработка инструментария проекта</p> <p>Разработка календарного плана мероприятий</p> <p>Разработаны и реализованы сопутствующие программы</p>

2.	Сентябрь 2023	Декабрь 2023	Формирование базы наставляемых	<p>Диагностические процедуры, направленные на выявление профессиональных дефицитов</p> <p>Разработка индивидуальных планов профессионального развития</p> <p>Формирование клуба профессионального роста по выявленным дефицитам</p> <p>Разработка сопутствующих программ</p>	<p>1) Информировать педагогов о возможностях и целях проекта;</p> <p>2) организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам в том числе сбор запросов, наставляемых к программе;</p> <p>3) включить собранные данные в базу наставников, а также в систему проекта влияния программы на наставляемых</p>	<p>Проведение мотивационных бесед, основанных на принципах безопасной коммуникации, с возможным приглашением потенциальных наставников, участников предыдущей программ наставничества, описание целей, задач и возможных результатов участия в проекте наставничества для самих наставляемых</p>	<p>Сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе</p>
3.	Сентябрь 2023	Декабрь 2023	Формирование базы наставников	<p>Первичное анкетирование кандидатов в наставники</p> <p>Разработка критериев отбора наставников под собранные запросы</p>	<p>1) Информировать коллектив, педагогов и молодых специалистов о запуске;</p> <p>2) собрать данные о потенциальных</p>	<p>Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных</p>	<p>Сформированы база наставников из числа активных педагогов:</p>

				Организовать отбор и обучение наставников	наставниках из числа педагогов	мероприятиях с целью найти потенциальных наставников	готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития среду.
2-ой год (этап) реализации проекта Основной							
4.	Январь 2024	Январь 2026	Формирование наставнических пар или групп	Формирование клуба профессионального роста	1) Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп 2) Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника	Профессиональный профиль или личный (компетентный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или	Сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках проекта

						наставляемых ; у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества	
5.	Январь 2024	Январь 2026	Организация работы наставнических пар или групп в рамках клуба профессионального роста Реализация сопутствующих программ.	Заседание творческой группы по реализации проекта Методический семинар «Организационно-методические аспекты педагогической деятельности»	1) Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; 2) проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; 3) при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и / или материалы по	Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы	Наработка новых механизмов взаимодействия педагогов Внедрение проектирования ИППР в практику методической работы школы. Проведение мероприятий,

			<p>«Декада молодого специалиста и наставника»</p> <p>Организация конкурса «Интернет-портфолио молодого педагога»</p> <p>Сессии web-клуба «Интернет-наставник»</p> <p>Мастерская «Конструирование урока за 40 минут в ШМО»</p> <p>Наставничество в проектной деятельности как продуктивный метод формирования кадров нового поколения. Деловая игра «Теперь Вы Тьютор»</p> <p>Тренинг «Эмоциональное выгорание педагогов. Профилактика и способы преодоления» Коуч-сессия «Личностная эффективность педагога»</p>	<p>взаимодействию с наставляемым(и);</p> <p>4) Оказание консультативной научно-методической помощи на этапах планирования, осуществления, анализа разработке своей педагогической системы.</p> <p>5) организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</p> <p>6) собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;</p> <p>7) промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы разработать систему поощрений</p>		<p>обеспечивающих эффективную реализацию развивающих действий педагога в рамках ИППР.</p> <p>Создание методических продуктов.</p> <p>Проведение мониторинга профессионального развития.</p> <p>Анализ промежуточных результатов, выявление противоречий, коррекция календарных планов мероприятий проекта.</p> <p>Составление графика открытых уроков и организация</p>
--	--	--	--	--	--	---

				<p>Методический день «Педагогическая мастерская»</p> <p>Методический семинар «Профессиональный разговор»</p> <p>Подготовка публикаций по ходу реализации проекта</p> <p>Информационное сопровождение проекта (сайт, социальные сети)</p>			<p>взаимопосещени я уроков с учётом зон успешного профессиональн ого развития, выявленных по результатам экспертной оценки, с целью создания ситуации успеха для педагога.</p> <p>Участие в педагогических мероприятиях разного уровня (семинары, научнопрактиче ские конференции, заседания педагогического клуба, мастер- классы, городские методические сообщества). Организована помощь в самоописании и представлении</p>
--	--	--	--	--	--	--	--

							полученного педагогического опыта.
3-й год (этап) реализации проекта Результативно-аналитический							
Январь 2026	Июнь 2026	Завершение наставничества	<p>Формирование адресных рекомендаций по развитию профессиональных компетенций</p> <p>Заседание творческой группы по фиксации наработанного опыта и формирование модели по результатам реализации проекта</p> <p>Формирование отчётной документации. Разработка методических рекомендаций по формированию кружков профессионального роста</p> <p>Педсовет по итогам реализации проекта</p> <p>Подведение итогов работы, представление результатов работы над проектом</p>	<p>1) организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;</p> <p>2) организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</p> <p>3) реализовать систему поощрений наставников;</p> <p>4) организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов;</p>	<p>Привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества;</p> <p>пригласить представителей бизнессообщества, образовательных организаций, НКО, исполнительных органов муниципального образования на итоговое мероприятие;</p>	<p>Завершение работ по проекту. Анализ результатов мониторинга, выявление соответствия достигнутых и планируемых результатов, оценка социально-экономического эффекта.</p> <p>Обобщение и распространение педагогического и управленческого опыта.</p> <p>Проектирование новых средств развития внутришкольной модели перманентного</p>	

					5) сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли	популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров	профессионального развития
--	--	--	--	--	---	--	----------------------------

Приложение 2

Целевая модель наставничества клуба профессионального роста «Наставник для всех»

