

МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ «НАСТАВНИЧЕСТВО» КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА РУКОВОДЯЩИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

В федеральном проекте “Учитель будущего” наставничеству отводится важная роль в решении задачи профессионального роста руководящих и педагогических работников.

Муниципальный проект «Наставничество» возник в процессе разработки Программы развития муниципальной методической службы на 2021-2025 годы.

В рамках кластерного анализа были выявлены основные проблемы, прежде всего для школ с устойчиво низкими результатами, главные из которых - это отсутствие сформированной команды и эффективных механизмов управления качеством образования. И актуальная проблема для всех учреждений – это дефицит профессиональных умений и навыков у молодых кадров. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому молодому педагогу нужна постоянная методическая помощь учителя-наставника.

Соответственно были намечены различные пути и мероприятия по выходу отдельных общеобразовательных учреждений из аномальных кластеров. Итогом этой работы и стал проект «Наставничество». Наставничество является неотъемлемым элементом муниципальной кадровой политики, средством обучения руководящих и педагогических работников, впервые принятых на работу в образовательную организацию или вновь назначенных на должность заместителя руководителя, имеющих стаж работы менее 3-х лет.

Срок реализации проекта: 2021- 2025 годы.

Актуальность проекта: дефицит профессиональных умений и навыков у молодых кадров, отсутствие эффективных механизмов управления качеством образования в школах с низкими результатами.

Ключевые понятия:

Наставничество - разновидность индивидуальной и коллективной методической работы с педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или с начинающими директорами или заместителями школ, специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник - опытный учитель или директор, заместитель директора, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, управления.

Молодой специалист - начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Назначением наставничества является формирование целостной эффективной системы методического сопровождения молодых специалистов/педагогических работников/начинающих директоров/заместителей директоров, не имеющих опыта в

своей деятельности, в их профессиональном становлении с целью повышения квалификации и сохранения молодых педагогических и управленческих кадров.

Цель проекта: совершенствование системы наставничества на основе сетевого взаимодействия образовательных учреждений для устранения дефицита профессиональных умений и навыков у молодых кадров, формирования и усовершенствования эффективных механизмов управления качеством образования в школах.

Основные задачи проекта:

- развитие имеющихся у молодых специалистов/начинающих педагогических работников/директоров /заместителей директоров знаний и умений в области предметной специализации, методики преподавания, управления; оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений; развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;
- ускорение процесса адаптации молодого специалиста/начинающего педагогического работника/директора/заместителя директора в педагогическом коллективе;
- содействие профессиональному становлению молодого специалиста/ начинающего педагогического работника/директора/заместителя директора, формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности;
- формирование мотивации у молодого специалиста/начинающего педагогического работника/директора/заместителя директора к непрерывному профессиональному саморазвитию и самообразованию для достижения квалификации соответствующего уровня и обеспечения карьерного роста;
- формирование у вновь назначенных управленцев эффективных механизмов управления.

Традиционная модель наставничества не всегда может быть достаточно эффективной и отвечать реалиям сегодняшнего дня. Кроме этого, иногда в школах назначают наставником учителя, который сам не владеет новыми технологиями, соответственно - не может оказать качественную методическую помощь, но он - единственный опытный педагог по данному предмету в образовательном учреждении, и у администрации нет другого выхода. Следует акцентировать внимание и на то, что не соблюдается одно из важнейших условий успешного сотрудничества – добровольное желание молодого учителя перенимать опыт именно у этого наставника, ведь его назначает администрация, не интересуясь при этом мнением самого начинающего педагога. А что делать молодому специалисту в том случае, если он единственный учитель по данному предмету в школе?

Поиск модели наставничества, которая бы позволила решить и управленческие проблемы, и проблемы качества образования, и удержания в школе молодых специалистов привел к модели сетевого взаимодействия и использования инновационного опыта школ-лидеров.

Таким образом, целью нашего проекта является совершенствование системы наставничества на основе сетевого взаимодействия образовательных учреждений.

Реализация данного проекта осуществляется в двух направлениях: для управленческих кадров и педагогов общеобразовательных организаций.

Проект «Наставничество» включает следующие **подпроекты:**

- «Открытые двери»,
- «Современный урок от финалистов профессиональных конкурсов»,
- «Стажировка молодых специалистов в школах с лучшими практиками».

Участниками проекта являются:

- Комитет по образованию и молодежной политике;
- школа-ресурсный центр, опорная методическая площадка МБОУ «Школа-гимназия»;
- базовая школа образовательного округа № 1, опорная методическая площадка по работе с молодыми специалистами, муниципальная инновационная площадка «Сопровождение профессиональной адаптации молодых учителей через систему наставничества»;
- общеобразовательные организации;
- районные методические объединения, которые в том числе формируют рабочие группы для решения определённых задач, ведут индивидуальное сопровождение профессионального становления молодых педагогов.

Организационные основы проекта:

- создание банка данных по молодым специалистам, учителям-наставникам, начинающим управленцам;
- выявление актуальных проблем;
- разработка плана мероприятий по полугодиям;
- в рамках флеш-наставничества создание кратковременных рабочих групп: молодой специалист - учитель-наставник / начинающий заместитель директора - заместитель директора-тьютор / начинающий директор – директор-тьютор;
- в рамках проекта на уровне образовательных организаций опытный педагог и представитель администрации посещают уроки молодых специалистов для оказания им методической помощи и устранения профессиональных дефицитов;
- в рамках проекта на уровне муниципального образования опытный директор, заместитель директора оказывает консультативную помощь в устранении профессиональных дефицитов начинающих директоров, заместителей директоров;
- в рамках проекта на уровне муниципального образования работает школа наставничества на базе школы-ресурсного центра, опорной методической площадки МБОУ «Школа-гимназия», опытные педагоги, педагог-психолог проводят тренинги, мастер-классы, практические занятия с молодыми педагогами;
- в рамках проекта на уровне муниципального образования работает муниципальная инновационная площадка «Сопровождение профессиональной адаптации молодых учителей через систему наставничества»

Показатели муниципального проекта

	2021г	2022г	2023г	2024г	2025г
Количество обучающих мероприятий	5	4	3	2	1
Подпроект «Открытые двери»:					
количество образовательных организаций (школы-лидеры), на базе которых	3	3	2	2	2

пройдут
консультации,
открытые
уроки, деловые
игры, тренинги
и т.п.

Подпроект 3 2 1 1 1

«Современный
урок от
финалистов
профессиональн
ых конкурсов»:
количество

мероприятий

Подпроект По По По По
«Стажировка требовани требованию требовани требовани
молодых ю ю ю ю

специалистов в
школах с
лучшими

практиками»

Доля начинающих управленцев, прошедших аттестационные процедуры

50% 55% 60% 65% 70%

Доля молодых педагогов, аттестованных через три года на первую категорию (%)

70% 75% 80% 85% 85%

Сохранность контингента начинающих управленцев и молодых специалистов

85%/ 75% 85%/75% 90%/80% 90%/82% 90%/85%

Результаты муниципального проекта

1. Сохранность контингента начинающих руководителей, молодых специалистов.
2. Повышение эффективности механизмов управления качеством образования.
- 3.Повышение профессиональной компетентности управленческих и педагогических кадров: увеличение доли педагогических и руководящих работников, прошедших аттестацию на получение квалификационной категории или повысивших квалификационную категорию, в общей численности педагогических и руководящих работников.

Первое организационное мероприятие в рамках реализации проекта в начале каждого учебного года проходит в форме флеш-наставничества. Это новая концепция наставничества, суть которой состоит в следующем. Сотрудники, желающие выступить в роли наставника, участвуют во встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации. После этой встречи ее участники решают, хотели бы они

продолжить отношения наставничества или нет. Если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации программы наставничества. В нашем случае в роли наставников выступают опытные педагоги, руководители предметных методических объединений, директора и заместители директора.

Формы реализации проекта: ситуационное наставничество, флэш-наставничество, практико-ориентированные семинары, практическая лаборатория, круглые столы, мастер-классы, тренинги, консультации, вебинары.

Тематика обучающих мероприятий:

- внутришкольный контроль или внутренняя система оценки качества образования (ВСОКО);
- управление качеством образования на основе мониторинга и оценочных процедур;
- новые методы и инструменты оценивания и их использование в учебном процессе;
- технология тайм-менеджмента и самоорганизация управленческой деятельности;
- организация внеурочной деятельности обучающихся в образовательной организации: проблемы и решения;
- методическая работа в школе: организация работы с высокомотивированными обучающимися;
- совершенствование компетенции педагогов по вопросам целей, процедуры проведения, подготовки и оценки образовательных достижений PISA;
- развитие дистанционного обучения как условие модернизации образования (из опыта работы школ).
- индивидуальный учебный план как основа самореализации ребенка (на 3 класса и на 2 класса);
- тренинг «Организация урока на основе современных требований «Мой лучший урок».

Цель подпроекта **«Открытые двери»** - диссеминация успешного управленческого и педагогического опыта школ-лидеров через консультации, открытые уроки, мастер-классы, практические сессии, тренинги и др.

Практика показывает, что такая форма наставничества для начинающих управленцев и молодых специалистов с высоким потенциалом позволяет более полно раскрыть свои способности, и в дальнейшем способствует их профессиональному становлению.

Подпроект **«Современный урок от финалистов профессиональных конкурсов»** включает мастер-сессии победителей и призеров профессиональных конкурсов. Ежегодно в Ярцевском районе проходит районное мероприятие «Единый методический день», Форумы инновационных управленческих и педагогических практик. Педагоги-лидеры проводят современные уроки, с использованием инновационных образовательных технологий, и показывают мастер-классы. Это победители таких профессиональных конкурсов, как «Учитель года», «Конкурс на денежное вознаграждение лучших учителей», «Педагогический дебют», «Учитель здоровья».

Профессиональная компетентность учителя сегодня – это решающий фактор обеспечения качества образования. Это не только качество действий учителя, обеспечивающих эффективное решение каждодневных педагогических проблем и типичных профессиональных задач, но и владение современными образовательными технологиями, технологиями педагогической диагностики, психолого-педагогической коррекции, методическими приемами, а также их постоянное совершенствование. Идея Форумов и районного мероприятия «Единый методический день» – поделиться опытом руководителей и педагогов, которые способны на высоком уровне не только обеспечить образовательный процесс, но и решить задачи общего развития детей определенными, быть может, авторскими педагогическими средствами, в тоже время, с учетом государственных требований, предъявляемых к современному учреждению образования,

интересов родительской общественности и личностных потребностей и возможностей обучаемых.

Реализация проекта позволит, прежде всего, сохранить контингент молодых специалистов, создать систему дифференцированной целенаправленной методической работы с начинающими управленцами и молодыми педагогами, повысить профессиональную компетентность педагогических и управленческих кадров.

Ожидаемые эффекты:

- сохранность контингента молодых специалистов;
- повышение профессиональной компетентности педагогических и управленческих кадров;
- ускорение процесса адаптации молодого специалиста/начинающего педагогического работника/начинающего руководителя в педагогическом коллективе;
- профессиональное становление молодого специалиста/ начинающего педагогического работника/ начинающего руководителя, формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности;
- создание системы дифференцированной целенаправленной методической работы с молодыми педагогами на основе выявленных потенциальных возможностей и имеющихся затруднений;
- создание сети взаимодействия образовательных организаций для совершенствования системы наставничества.