

## Отчет

### «Внедрение системы наставничества педагогических работников»

Гусишная С.А., заместитель директора по УВР  
МБОУ СОШ №37 г.Шахты

Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования разработана в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. №3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»

*Цель системы (целевой модели) наставничества – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.*

*Задачи системы (целевой модели) наставничества:*

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;*
- обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;*
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;*

*– способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.*

В ходе реализации мероприятий программы Наставничества поставлены следующие актуальные задачи:

- 1) формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей, направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся;
- 2) реализация и распространение программ углубленного изучения предметов на базе гимназии;
- 3) развитие олимпиадного движения среди учащихся, проектной и исследовательской деятельности;
- 4) Развитие современных компетенций у обучающихся посредством оказания им образовательных услуг с использованием современных методов и технологий;
- 5) формирование системы сетевого сотрудничества, создание и апробация сетевых форм сотрудничества с привлечением опыта других организаций

Внедрение Целевой модели наставничества **НАПРАВЛЕНО** на решение следующих проблем обучающегося:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис идентификации, инфантильность, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;

## **2. Участники наставничества.**

**Наставляемый** - обучающийся общеобразовательной организации в возрасте 10-17(19) лет.

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками.

Функции наставника могут выполняться педагогом-организатором, школьным психологом, учителем, классным руководителем, педагогом, обучающимся.

#### **Наставники детей:**

- выстраивают траекторию развития одарённого ребёнка;
- способствуют повышению уровня мотивации и творческой активности детей;
- побуждают к поиску уникальных решений;
- вдохновляют ребёнка на новое дело и участвуют в его реализации от планирования до воплощения идеи;
- осуществляют психолого-педагогическую поддержку.

#### **Механизмы и инструменты наставничества**

Механизмами и инструментами наставничества в паре «наставник – одарённый ребёнок» являются:

- обучение и воспитание детей в процессе образовательной деятельности;
- разработка индивидуального плана поддержки и сопровождения одарённого ребёнка с включением в него мероприятий популяризирующих творческие достижения детей, психологических тренингов, реабилитирующих и социализирующих мероприятий;
- проведение просветительской работы в семье ребёнка и в его социальном окружении.

### **3. Реализация целевой модели наставничества.**

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей гимназии в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества:

«ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент».

#### **Основные формы работы**

Основными формами работы были индивидуальные: консультирование, планирование, наблюдение и совместный анализ уроков и мероприятий, совместное проектирование, совместная разработка

методических материалов и изучение нормативных документов, неформальные встречи, рефлексия деятельности.

К групповым формам работы отнесены: подготовка и реализация группового проекта, проведение семинаров, групповые консультации, проведение профориентационной работы с наставляемыми, встречи в рамках Школы молодого педагога.

Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.

- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.

- Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.

- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.

- Регулярные встречи наставника и наставляемого.

Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

По вовлечению в различные формы сопровождения и наставничества в течение 2021-2022 учебного года достигнуты следующие промежуточные результаты:

**Сформирована нормативно-правовая база наставничества:**

1. Утверждена Программа наставничества в МБОУ СОШ № г.Шахты на 2021-2022 учебный год;
2. Реализуются следующие формы наставничества в «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик».
3. Создан банк данных педагогов, наставников-тьюторов из числа педагогических работников МБОУ СОШ №37 г.Шахты.
4. Реализуются мероприятия по внедрению целевой модели наставничества в сроки, установленные Программой.
5. Проводится мониторинг и анализ наставнической деятельности для оказания своевременной помощи наставникам детей.
6. Сформирована команда системы, включающая группу наставников детей.
7. Наставники детей:
  - выстраивают траекторию развития одарённого ребёнка;



- способствуют повышению уровня мотивации и творческой активности детей;
- побуждают к поиску уникальных решений;
- вдохновляют ребёнка на новое дело и участвуют в его реализации от планирования до воплощения идеи;
- осуществляют психолого-педагогическую поддержку.

#### 8. Показатели оценки эффективности наставничества

Эффективность наставнической деятельности прослеживается через следующие показатели:

- количество наставников-педагогов
- количество наставляемых одарённых детей;
- динамика участия одарённых детей в конкурсных мероприятиях;
- динамика результативности участия в конкурсных мероприятиях.

9. Программы наставничества реализуются на основании групповых и индивидуальных видов деятельности:

- включение школьников в волонтерское сопровождение мероприятий,
- организация участия в добровольческих акциях;
- разработка и реализация социальных проектов;
- организация профессиональных проб и профориентационной деятельности;
- организация ролевых игр/ситуаций

№	Наименование	Проект/программа (оператор)	Роль наставника
1.	Наставничество в ранней профориентации	Проект «Билет в будущее» (Молодые профессионалы)	Партнер в выстраивании профессиональной траектории обучающегося на основе более осознанного выбора профессиональной области
2.	Развитие наставниками профессиональных качеств у молодых	Программа «Учитель будущего»	Партнер в выстраивании индивидуальной образовательной и профессиональной траектории
3.	Наставничество в проектной деятельности	Программа работы с одаренными детьми	Лидеры проектов, модераторы, консультанты
4.	Целевая программа наставничества	Программа «Наставничество»	Помощник в раскрытии потенциала наставляемого, партнер в выстраивании его индивидуальной образовательной и профессиональной

5	Наставничество в отношении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также детей, попавших в	Программа работы с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, а также	Профилактическая работа и оказание помощи детям-сиротам и семьям с детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации.
---	---	---	---

### **Результаты работы:**

#### **1. Интеллектуальная одаренность.**

Важнейшей формой работы с одаренными учащимися являются олимпиады. Для подготовки учащихся к олимпиадам используется индивидуальный подход, корректное выстраивание образовательной траектории развития для каждого участника олимпиады. Итоги предметных олимпиад свидетельствуют о сложившейся в последние годы системе подготовки учащихся, целенаправленной работе педагогов по выявлению и подготовке одарённых детей.

- По результатам проведения МЭ ВсОШ участие приняли 14 обучающихся. В подготовке участников муниципального этапа ВсОШ приняли участие 8 педагогов школы.

#### **Эффективность наставничества через динамику качества образовательных результатов обучающихся**

**Профориентация.** Наставничество реализуется также в рамках Всероссийского проекта по ранней профессиональной ориентации учащихся 6 – 11-х классов общеобразовательных организаций «Билет в будущее». Реализация проекта «Билет в будущее» может повлиять на решение следующих проблем обучающегося общеобразовательной организации: отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

Наставляемый проходит на платформе проекта профессиональную онлайн-диагностику, участвует в профориентационных мероприятиях в очном и онлайн-форматах, реализуемых в рамках Проекта на базе площадок.

Результатом успешной реализации наставничества в проекте «Билет в будущее» является: формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации у учащегося.

#### **Общие итоги реализации:**

- Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
- Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
- Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- 
- Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
- Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

Результатом успешной реализации программ наставничества может являться:

- решение проблем, связанных с конфликтным, агрессивным поведением в школьном коллективе;
- решение проблем адаптации и социализации отдельных обучающихся;
- уменьшение процента обращений в школьную службу медиации и индивидуальных запросов к школьному психологу;
- рост процента обучающихся, вовлеченных в социально-значимую деятельность;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в отдельных классах и/или у отдельных обучающихся;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов.

#### РИСКИ И ЗАТРУДНЕНИЯ:

- короткие сроки подготовки наставников, сложности при самостоятельном планировании и оценке ими своей деятельности;
- возможный сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий программы наставничества из-за пандемии;
- низкий уровень заинтересованности работодателей в разработке программ наставничества;
- формальное отношение наставника, отсутствие материальных стимулов и др.