

Проект по формированию муниципальной системы наставничества в работе с молодыми педагогами образовательных учреждений г. Пензы «Вместе к успеху»

Наставничество понимается как целенаправленный, длительный, поэтапный, непрерывный процесс формирования и совершенствования профессионализма молодых специалистов.

Актуальность проекта

В федеральном проекте «Учитель будущего» национального проекта «Образование» наставничеству отводится ключевая роль в решении задач профессионального роста руководящих и педагогических работников. Работа с молодыми специалистами сегодня является важным и необходимым направлением работы как на муниципальном уровне, так и на уровне образовательных организаций. Одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации начинающих педагогов - наставничество, которое способствует становлению и развитию профессионализма молодого учителя. Настоящий проект направлен на формирование системы наставничества, которая заключается в координации, проектировании, организации профессионального развития наставляемых, методической помощи, а также мониторинге их профессиональных достижений и анализе результатов наставничества.

Цель проекта – формирование муниципальной системы наставничества на основе сетевого взаимодействия для создания кадрового потенциала и сохранения контингента молодых педагогов в образовательных учреждениях г. Пенза.

Задачи проекта:

1. Выявление затруднений в профессиональной деятельности молодого педагога, помощь наставника в их преодолении.
2. Адаптация молодого специалиста в коллективе через взаимодействие с наставником, содействие опытного педагога его профессиональному становлению.

3. Стимулирование инструментами системы наставничества интереса и мотивации начинающих педагогов к активности, успешности, самостоятельности, непрерывному самообразованию.
4. Помощь со стороны наставников молодым учителям по внедрению современных подходов и технологий в образовательный процесс.

Форма реализации проекта: сетевая (образовательные учреждения г. Пенза, МКУ «ЦКОиМОУО»).



Кадровое обеспечение проекта: педагоги-наставники, заместители директоров образовательных организаций, главные специалисты МКУ «ЦКО и МОУО».

Целевая аудитория проекта: педагоги образовательных учреждений г. Пенза, имеющие стаж педагогической работы менее 3 лет.

Период реализации проекта: 2021-2024 (3 года)

Проектное решение

Настоящий проект позволяет сформировать индивидуальные образовательные маршруты начинающим педагогам г. Пензы в соответствии с их запросами и требованиями современной системы образования. В

процессе реализации данной работы педагог-наставник выполняет роль консультанта, навигатора, координатора.

Данный проект планируется к реализации с применением следующих видов деятельности:

- мониторинговые исследования (МКУ «ЦКО и МОУО»)
- мероприятия для молодых педагогов (семинары, школа молодого педагога, практикумы и пр.) (МКУ «ЦКО и МОУО»).
- онлайн и офлайн консультации/встречи, посещение уроков, внеклассных мероприятий, флэш наставничество (наставник).

Функции

| Образовательное учреждение Наставник | МКУ «ЦКОиМОУО» |
|--|--|
| Выдвижение кандидатуры наставника на основе интереса к наставничеству опытного педагога (ОУ) | Формирование пары (группы) «наставник-наставляемый» |
| Стимулирование педагога по участию в проекте (ОУ) | Проведение семинара с наставниками |
| Работа наставника с наставляемым(и) в различных формах | Работа с молодыми педагогами в рамках годового плана работы МКУ «ЦКОиМОУО» |
| Анализ результатов работы с молодыми педагогами (наставник) | Проведение мониторинга деятельности муниципальной системы наставничества |

Основной принцип взаимодействия - сотрудничество, осуществление «обратной связи», ценностно-ориентированная мотивация наставляемого и наставника, взаимный интерес и самосовершенствование. Наставник и наставляемый (наставляемые) вправе сами определять формат работы с целью наиболее эффективного выстраивания взаимодействия и достижения поставленных задач. Возможные формы наставничества указаны в Приложении 1.

Этапы реализации проекта

| № | Период | Этап | Ответственный |
|---|-------------------------|--|--------------------------|
| 1 | Сентябрь – октябрь 2021 | Формирование пула наставляемых и наставников | МКУ «ЦКОиМОУО ОУ» |
| 2 | Октябрь – ноябрь 2021 | Формирование наставнических пар/групп (Приложение 2) Проведение обучающего семинара для наставников | МКУ «ЦКОиМОУО» |
| 3 | Ноябрь 2021 – май 2024 | Реализация программы наставничества (Приложение 3) | Наставник МКУ «ЦКОиМОУО» |
| 4 | Июнь – август 2024 | Предоставление результатов взаимодействия (мониторинг) (Приложение 4) | Наставник МКУ «ЦКОиМОУО» |

Ожидаемые результаты:

1. Повышение качества педагогической деятельности как наставляемых, так и наставников, совершенствование творческого потенциала педагогов.
2. Рост числа молодых педагогов, продолживших свою работу в образовательной организации.
3. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах (группах), с которыми работает молодой педагог.
4. Формирование и укрепление кадрового ресурса системы образования г. Пензы.

Основные модели наставничества

| Модель наставничества | Определение | Преимущества |
|--|--|--|
| Традиционное наставничество (<i>One-on-One Mentoring</i> - «один на один») | Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным (или протеже) для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей | <ul style="list-style-type: none"> • В центре внимания – профессиональное развитие подопечного • Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха • Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию • Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции |
| Партнерское наставничество: «равный – равному» (<i>Peer-to-peer Mentoring</i>) | Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает | <ul style="list-style-type: none"> • Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой • Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям • Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей |
| Групповое наставничество (<i>Group Mentoring</i>) | Связь нескольких лиц с более опытными коллегами («Круги наставничества») | <ul style="list-style-type: none"> • Группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей • Группа наставников может предоставить предложения для развития карьеры, организовать доступ к экспертам по конкретным вопросам и идеи о том, как разрешить сложные ситуации |
| Флэш-наставничество (<i>Flash Mentoring</i>) | Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения | <ul style="list-style-type: none"> • Помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику • Flash-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале • Темы для флэш-наставничества широки, начиная от обсуждения карьерных целей, конкретных советов, выделения дополнительных ресурсов или привлечения отдельных экспертов |
| Скоростное наставничество (<i>Speed Mentoring</i>) | Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равно наставничества | <ul style="list-style-type: none"> • Скоростное наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников • Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами |

ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПАР/ГРУПП НАСТАВНИК- НАСТАВЛЯЕМЫЙ

1. Проведение общей встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в одном из следующих форматов: «День открытых дверей», сессии «Mentor Match» (каждый наставник 5-10 минут общается с каждым наставляемым, после чего все заполняют короткие анкеты, указывая, с кем хотели бы продолжить общение в качестве наставника или наставляемого) и др.
2. Закрепление результата. Информирование всех участников об итогах встречи (независимо от формата) и фиксация сложившиеся пары. Также необходимо продолжить поиск наставника для тех наставляемых, кто остался без пары. Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.

ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ

наставника _____ (фамилия, имя, отчество) с молодым специалистом _____ (фамилия, имя, отчество) на _____ учебный год.

Цель – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста к работе в школе и осуществления воспитательной работы с классным коллективом.

Задачи:

- выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать необходимую помощь по их преодолению;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм

обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;

- мотивировать молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
- оказание помощи в ведении документации учителя.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм организации обучения и воспитания и оказание необходимой помощи на основе анализа выявленных потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога и определение способов повышения их эффективности.
3. Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
4. Демонстрация молодому педагогу опыта успешной педагогической деятельности.
5. Организация мониторинга и рефлексии эффективности совместной деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация молодого педагога в учреждении;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах организации образовательного процесса;
- обеспечение непрерывного повышения качества преподавания;
- совершенствование методов работы молодого педагога по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу с обучающимися.

Далее наставник представляет конкретный календарный план работы с молодым педагогом.

План наставничества

Наставник _____ (ФИО, должность)

Наставляемый _____ (ФИО)

| № | Содержание мероприятия | Период | Планируемый результат | Отметка наставника о выполнении |
|---|------------------------|--------|-----------------------|---------------------------------|
| 1 | | | | |
| 2 | | | | |

Наставник _____ / _____ (должность) (ФИО) (подпись)

Ознакомлен _____ / _____ (ФИО) (подпись)

**МОНИТОРИНГ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ
МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

| Показатели | Единица измерения | Форма сбора данных | Период проведения мероприятия мониторинга |
|---|-------------------|-----------------------|---|
| 1. Общее количество молодых педагогов города: | | | |
| 1.1. количество молодых педагогов ОУ | чел. | статистические данные | август - сентябрь |
| 1.2. количество молодых педагогов ДОУ | чел. | статистические данные | август - сентябрь |
| 1.3. количество молодых педагогов УДО | чел. | статистические данные | август - сентябрь |
| 2. Доля педагогов, получивших методическую поддержку в рамках муниципальной программы наставничества: | | | |
| 2.1. включённых в программу молодых педагогов ОУ (от общего) | % | статистические данные | октябрь |

| | | | |
|--|---|-----------------------|-------------------------|
| количества молодых педагогов города со стажем 0-3 года) | | | |
| 3.3. включённых в программу наставничества опытных педагогов УДО | % | статистические данные | октябрь |
| <i>4. Мониторинг деятельности муниципальной системы наставничества</i> | | | |
| 4.1. Внутренний показатель адаптации молодого специалиста: | | | |
| 4.1.1 внутренний показатель адаптации молодого специалиста ОУ | | данные анкетирования | март-апрель ежегодно |
| 4.1.2. внутренний показатель адаптации молодого специалиста ДОУ | | данные анкетирования | март-апрель ежегодно |
| 4.1.3. внутренний показатель адаптации молодого специалиста УДО. | | данные анкетирования | март-апрель ежегодно |
| 4.2. Внешний показатель | | | |

| | | | |
|--|---|-----------------------|-------------------------|
| адаптации молодого специалиста: | | | |
| 4.2.1. внешний показатель адаптации молодого специалиста ОУ | | данные анкетирования | март-апрель ежегодно |
| 4.2.2. внешний показатель адаптации молодого специалиста ДОУ | | данные анкетирования | март-апрель ежегодно |
| 4.2.3. внешний показатель адаптации молодого специалиста ДОУ | | данные анкетирования | март-апрель ежегодно |
| 3.3. включённых в программу наставничества опытных педагогов УДО | % | статистические данные | октябрь |
| <i>4. Мониторинг деятельности муниципальной системы наставничества</i> | | | |
| 4.1. Внутренний показатель адаптации молодого специалиста: | | | |
| 4.1.1 внутренний показатель адаптации молодого специалиста | | данные анкетирования | март-апрель ежегодно |

| | | | |
|--|--|----------------------|-------------------------|
| ОУ | | | |
| 4.1.2. внутренний показатель адаптации молодого специалиста ДОУ | | данные анкетирования | март-апрель ежегодно |
| 4.1.3. внутренний показатель адаптации молодого специалиста УДО. | | данные анкетирования | март-апрель ежегодно |
| 4.2. Внешний показатель адаптации молодого специалиста: | | | |
| 4.2.1. внешний показатель адаптации молодого специалиста ОУ | | данные анкетирования | март-апрель ежегодно |
| 4.2.2. внешний показатель адаптации молодого специалиста ДОУ | | данные анкетирования | март-апрель ежегодно |
| 4.2.3. внешний показатель адаптации молодого специалиста ДОУ | | данные анкетирования | март-апрель ежегодно |