Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

Центр образования №17

Образовательный проект на тему:

«Учусь, обучая»

Выполнила: учитель английского,

немецкого и русского языков

Шатрова Диана Олеговна

Тула

2023 г.

*Э.М. Ремарк: «Наставники, которым*

*кажется, что они понимают молодежь, -*

*чистейшие мечтатели. Юность вовсе не*

*хочет быть понятой, она хочет одного:*

*оставаться самой собой».*

**Паспорт проекта**

|  |  |
| --- | --- |
| **Тип проекта** | Стартап (инициативный) |
| Целевая группа | Наставники учителя и молодые специалисты |
| **Продолжительность** | 9 месяцев |
| Сроки реализации проекта | 2022-2023 год |
| Нормативная база |  |

**Пояснительная записка**

**Актуальность.** Возражение и реализация практики наставничества в образовательных организациях как эффективного механизма повышения качества образования стало одной из масштабных инноваций последних лет. Актуальность внедрения наставничества в систему образования обоснована в Указе Президента РФ «О национальных целях и задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», где сформулирована задача по вовлечению в различные формы наставничества и сопровождения не менее 70% субъектов образовательных отношений. Однако, современные образовательные организации сосредоточены в большей степени на вертикальной модели наставничества «Опытный учитель-молодой учитель», что на наш взгляд может привести к снижению инициативы молодых специалистов. Настоящий проект способствует вовлечению молодых специалистов в обмен опытом и инновационными методическими технологиями с более опытными коллегами.

**Проблема:** программа наставничества ориентирована на ведущую роль опытного наставника, что может ограничивать инициативу молодого специалиста.

**Цель:** создать и интегрировать в действующую программу наставничества систему мероприятий, которые позволят молодым учителям предлагать инициативы и делиться своим видением процесса обучения в образовательном учреждении.

**Задачи:**

1. Изучить нормативные документы, регламентирующие модель наставничества в МБОУ «ЦО №17».
2. Проанализировать содержание программы и выделить этапы реализации, которые позволяют интегрировать систему мероприятий, ориентированных на поддержание инициативы молодых специалистов.
3. Создать систему мероприятий, создающие условия для выражения инициатив молодых специалистов.
4. Провести апробацию разработанной системы мероприятий.

**Ожидаемые результаты:**

1. Создание системы мероприятий, создающих условия для выражения инициатив молодых специалистов;
2. Повышение мотивации молодых специалистов;
3. Совершенствование модели наставничества МБОУ ЦО №17.

**Содержание проекта**

**Программа наставничества** – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью реализации Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от шести лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов в МБОУ ЦО №17.

В Программе используются следующие понятия и термины.

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый** – участник Программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

**Наставник** – участник Программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Этапы Программы**

| **Этапы** | **Мероприятия** | **Результат** |
| --- | --- | --- |
| Подготовка условий для запуска Программы | 1. Создание благоприятных условий для запуска Программы. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации Программы | Дорожная карта реализации наставничества |
| Формирование базы наставляемых | Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:   * обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; * педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; * родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией | Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем |
| Отбор и обучение наставников | 1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной Программы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми | Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование с наставниками. Программа обучения |
| Формирование наставнических пар/групп | Общая встреча с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых.  Внесение сложившихся пар в базу куратора | Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы |
| Организация хода наставнической Программы | Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.  Работа в каждой паре/группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу | Мониторинг:  сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых;  обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации Программы |
| Завершение Программы | 1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Публичное подведение итогов и популяризация практик. 3. Подведение итогов Программы | Лучшие практики наставничества.  Поощрение наставников |

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

**Куратор** – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла Программы наставничества.

**Наставник** – участник Программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Наставляемый** – участник Программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Реализация Программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными сотрудниками школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

**Формы наставничества МБОУ ЦО №17**

Исходя из образовательных потребностей МБОУ ЦО №17 Программа предусматривает три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Студент – ученик».

Мы рассмотрим форму наставничества «Учитель-учитель».

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Ожидаемый результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в школе.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе школы.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

**Характеристика участников**

| **Наставник** | **Наставляемый** |
| --- | --- |
| Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).  Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.  Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.  Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией | Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.  Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.  Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости |

**Формы взаимодействия наставников и наставляемых**

| **Форма** | **Цель** |
| --- | --- |
| «Опытный педагог – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы |
| «Опытный классный руководитель – молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив |
| «Педагог новатор – консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями |
| «Опытный предметник – неопытный предметник» | Методическая поддержка по конкретному предмету |

**Механизм реализации**

| **Этапы реализации** | **Мероприятия** |
| --- | --- |
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель» | Педагогический совет.  Методический совет |
| Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу | Анкетирование. Использование базы наставников |
| Обучение наставников | Обучающий семинар |
| Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества | Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых |
| Формирование пар, групп | Методический совет |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация | Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков |
| Рефлексия реализации формы наставничества | Анализ эффективности реализации Программы |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус | Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы |

**ДОРОЖНАЯ КАРТА**

**апробации целевой модели наставничества («учитель-учитель»)**

**в МБОУ ЦО №17**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Мероприятие** | **Сроки** | **Ответственные** | **Результат** |
| **Этап 1. Подготовка условия для реализации целевой модели наставничества** | | | |
| Участие в информационно-методических семинарах, организованных управлением образования и муниципальной методической службой | Апрель-май  2022 | Администрация  МБОУ ЦО №17 | Приказы об апробации целевой модели наставничества в МБОУ ЦО №17;  Положение о наставничестве;  мотивация наставников и куратора;  методические материалы для апробации целевой модели наставничества |
| Изучение методологии программы наставничества и методических рекомендаций, подготовленных на федеральном, региональном и муниципальном уровне | Апрель-май  2022 | Администрация  МБОУ ЦО №17 |
| Определение цели, задач и форм наставничества, ожидаемых результатов | Апрель-май  2022 | Администрация  МБОУ ЦО №17 |
| Выбор и назначение куратора работы по апробации целевой модели наставничества | Апрель-май  2022 | Администрация  МБОУ ЦО №17 |
| Нормативно-правовое оформление целевой модели наставничества, форм отчетности участников реализации проекта, разработка и утверждение Положения  о наставничестве | Апрель-май  2022 | Заместитель директора по УВР Галкина Н.А. |
| Выбор (поиск) и разработка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности (памятки, сценарии встреч, рабочие тетради и другие) | Май-июнь  2022 | Заместитель директора по УВР Галкина Н.А. |
| Информирование педагогического сообщества образовательной организации апробации целевой модели наставничества | Апрель-май  2022 | Заместитель директора по УВР Галкина Н.А. |
| Проведение анкетирования среди педагогов, привлекаемых к участию в апробации целевой модели наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы | Сентябрь 2022 | Заместитель директора по УВР Галкина Н.А. |
| **Этап 2. Формирование базы наставляемых** | | | |
| Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (педагоги) и третьих лиц (администрация). | Август-сентябрь 2022 | Заместитель директора по УВР Галкина Н.А. | Перечень лиц, желающих иметь наставников;  Анкеты для анализа потребностей в развитии наставляемых |
| Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц (администрация школы) данных.Формирование базы наставляемых | Август-сентябрь 2022 | Заместитель директора по УВР Галкина Н.А. |
| Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей целевой модели наставничества «учитель-учитель» | Август-сентябрь 2022 | Заместитель директора по УВР Галкина Н.А. |
| **Этап 3. Формирование базы наставников** | | | |
| Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | Сентябрь-декабрь 2022 | Заместитель директора по УВР Галкина Н.А. | Электронная база наставников; формирование портфолио наставников;  Анкеты-опросы «Чем я могу быть полезен в качестве наставника?»; анкеты для анализа потребностей в развитии наставников |
| Проведение анкетирования среди потенциальных наставников,  привлекаемых к участию  в апробации целевой модели наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных | Сентябрь-декабрь 2022 | Заместитель директора по УВР Галкина Н.А. |
| Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников | Сентябрь-декабрь 2022 | Заместитель директора по УВР Галкина Н.А. |
| Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников | В течение всего приода | Заместитель директора по УВР Галкина Н.А. |
| Проведение собеседования с наставниками | В течение всего периода | Заместитель директора по УВР Галкина Н.А. |
| **Этап 4. Обучение наставников** | | | |
| Выбор организаций дополнительного профессионального образования и курсов (обучающих семинаров)  и методических материалов для проведения обучения наставников | Май  2022 | Заместитель директора по УВР Галкина Н.А. | Приобретение профессиональных компетентностей, необходимых для осуществления наставнической деятельности;  Сертификаты (свидетельства) о тематической профессиональной подготовке |
| Обучение наставников | Июнь-август  2022 | Заместитель директора по УВР Галкина Н.А. |
| **Этап 5. Формирование пар (групп) наставников и наставляемых** | | | |
| Организация групповой встречи наставников и наставляемых | Сентябрь  2022 | Заместитель директора по УВР Галкина Н.А. | Формирование наставнических пар (групп);  планы индивидуального развития наставляемых (в том числе – индивидуальные траектории обучения);  памятки для наставляемых |
| Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи | Сентябрь  2022 | Заместитель директора по УВР Галкина Н.А. |
| Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары (группы) | Сентябрь  2022 | Заместитель директора по УВР Галкина Н.А. |
| Информирование участников о сложившихся парах (группах). Закрепление пар (групп) распоряжением руководителя образовательной организации | Сентябрь  2022 | Заместитель директора по УВР Галкина Н.А. |
| **Этап 6. Организация работы наставнических пар (групп)** | | | |
| Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого (группы наставляемых) | Сентябрь 2022 | Куратор, наставники | Собственно наставническая деятельность.  Анкета обратной связи для промежуточной оценки эффективности работы групп |
| Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого (группы наставляемых) | Декабрь 2022 | Куратор, наставники |
| Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым (группой наставляемых) | Декабрь 2022 | Куратор, наставники |
| Регулярные встречи наставника и наставляемого (группы наставляемых) | В течение всего периода | Куратор, наставники |
| Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества | Январь-март2023 | Заместитель директора по УВР Галкина Н.А. |
| Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого (группы наставляемых) | Апрель 2023 | Куратор, наставники |
| Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых | Апрель  2023 | Заместитель директора по УВР Галкина Н.А. |
| **Этап 7. Завершение работы по внедрению проекта наставничества** | | | |
| Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в апробации целевой модели наставничества | Март-апрель 2023 | Куратор, наставники | Анкеты удовлетворенности наставников и наставляемых организацией программы наставничества;  отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора);  поощрение участников наставнической деятельности;  предоставление публичного отчета об апробации целевой модели наставничества |
| Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, специалистов управления образования, представителей МКУ «Центр развития образования», представителей иных образовательных организаций | Май 2023 | Администрация |
| Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов апробации целевой модели наставничества и награждения лучших наставников | Май 2023 | Администрация |
| Проведение мониторинга качества апробации целевой модели наставничества | Март-апрель 2023 | Администрация |
| Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников | Апрель 2023 | Администрация |
| Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках апробации целевой модели наставничества | Май 2023 | Заместитель директора по УВР Галкина Н.А. |
| Публикация результатов апробации целевой модели наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательной организации | Май 2023 | Заместитель директора по УВР Галкина Н.А. |
| Внесение данных об итогах апробации целевой модели наставничества в базу наставников и базу наставляемых | Май  2023 | Заместитель директора по УВР Галкина Н.А. |

Мы разработали мероприятия, которые внедрили в основную систему реализации наставничества в МБОУ ЦО№17 и на период с августа 2022 года по февраль 2023 года проводим апробацию.

**Интеграция мероприятий, повышающих инициативу молодых специалистов и способствующих обмену опытом между наставником и наставляемым**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Мероприятие** | **Сроки** | **Форма мероприятия** | **Результат** |
| **Этап 2. Формирование базы наставляемых** | | | |
| Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей целевой модели наставничества «учитель-учитель» | Август-сентябрь 2022 | Обсуждение форм наставничества в формате «Круглый стол» и создание клуба «Мы вместе». | Молодые специалисты участвуют в выборе формы наставничества и вносят свои предложения по реализации данной модели. |
| **Этап 6. Организация работы наставнических пар (групп)** | | | |
| Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого (группы наставляемых) | Сентябрь 2022 | Молодой специалист готовит представление-визитку. | Молодой специалист анализирует свои сильные и слабые стороны, знакомится с коллективом. |
| Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым (группой наставляемых) | Декабрь-январь 2022 | Мероприятие «Нас учат по-новому». Молодые учителя рассказывают об инновационных технологиях и методиках, которые изучали в вузах и сравнивают их жизнеспособность в реалиях школы. Вносят предложения по использованию тех или иных технологий на своих предметах.  Мероприятие «Тренды и хайп: что вы знаете о современной молодежи?» | Молодые специалисты делятся своими знаниями в области современной методики и педагогики и получают обратную связь от опытных учителей.    Молодые учителя рассказывают о своих наблюдениях о современных молодежных направлениях и веяниях, делятся своими идеями по использованию интересов школьников, выделяют группы риска и вредные тенденции.  Молодые учителя учатся критически относится к своей деятельности, опытные педагоги получают свежий взгляд на свою педагогическую деятельность. |
| Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого (группы наставляемых) | Апрель 2023 | Мероприятие «Педагогические игры». Группа молодых учителей и наставников демонстрируют педагогическое мастерство и оценивают уроки друг друга в баллах, комментируя сильные и слабые стороны. |
| **Этап 7. Завершение работы по внедрению проекта наставничества** | | | |
| Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в апробации целевой модели наставничества | Май 2023 | Тимбилдинг мероприятие «Мы вместе». Встреча наставников и наставляемых в неформальной обстановке на природе, проведение анкетирования и обсуждение проделанной работы. | Анкеты удовлетворенности наставников и наставляемых организацией программы наставничества;  Осознание молодым учителем себя в качестве члена коллектива. |

**Полученные результаты.**

В МБОУ ЦО №17 в 2022 году насчитывалось 3 молодых специалиста - вчерашние выпускницы Тульского государственного университета имени Л.Н. Толстого Анна Юрьевна Илюшина, учитель начальных классов, Диана Олеговна Шатрова, учитель английского и немецкого языков, и студентка пятого курса университета Авдеева Мария Юрьевна, учитель биологии.

Клуб «Мы вместе» насчитывает 7 участников: три пары «наставник-наставляемый» и председатель - заместитель директора Надежда Алексеевна Галкина. Клубный день-понедельник. Два раза в месяц проходят собрания в сокращенном составе (только наставники), два раза - в полном. Каждый из наставников ведет дневник, в который записывает все, что видит в течение недели, опекая своего наставляемого на уроках, на внеурочной деятельности, на переменах, в столовой, в раздевалке. На собраниях молодые специалисты получают обратную связь и полезные комментарии, но также предлагают свои идеи по оптимизации процесса обучения.

Проведенные мероприятия позволили научить молодых специалистов под руководством наставников выражать свою инициативу и добавили уверенности в коллективе. Мониторинг проблем, которые встречает молодой специалист в сентябре 2022 г. и на февраль 2023 показал следующие результаты: неудовлетворенность своими достижениями среди молодых специалистов снизалась, по сравнению с началом года, улучшилось взаимодействие с коллегами и обучающимися.