



Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение города Новосибирска «Лицей № 176»

**Проект «Наставничество»
(Система работы муниципального автономного общеобразовательного учреждения
города Новосибирска «Лицей № 176» по реализации наставничества в образовательной
деятельности)**

авторы
Корнева Марина Петровна
директор МАОУ «Лицей № 176»
Карпова Наталья Валерьевна
зам. директора по научно-методической
работе МАОУ «Лицей № 176»

Новосибирск, 2022

Содержание

	Введение	3
1.	Проект «Наставничество»	4
2.	Заключение	19
3.	Использованные источники	19
	Приложения	

Введение

Наставничество педагогических работников в образовательных организациях является одним из центральных фокусов государственной политики в области образования. Его нельзя назвать новым явлением в области образования, становление системы наставничества в российском образовании берет свое начало в XIX веке. Оно связано с именами К.Д. Ушинского, Н.Н. Булича, Н.А. Корфа, Д.И. Тихомирова и других педагогов, уделявших внимание в своих трудах вопросам профессионального роста педагогов и наставничества в целом. Развивалось наставничество педагогических работников и в XX веке. Но значительный интерес к нему возрос сравнительно недавно – на протяжении последних 5–10 лет. Как аспект государственной политики в области образования современное наставничество обрело четкие контуры с утверждением национального проекта «Образование». В мае 2018 года Президент РФ В.В. Путин подписал Указ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Этот Указ устанавливал и утверждал национальные проекты России по 13 направлениям в трех областях: «Человеческий капитал», «Комфортная среда для жизни», «Экономический рост». Одним из проектов в области «Человеческий капитал» является национальный проект «Образование» (сроки реализации – 1 января 2019 года – 31 декабря 2024 года).

Национальный проект «Образование» включает несколько подразделов – федеральных проектов, которые конкретизируют и детализируют основные цели и задачи национального проекта «Образование». Целевая модель наставничества педагогических работников в системе общего образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа», который предполагает внедрение в систему образования основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста.

Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» определяет в том числе возможность для самореализации и развития талантов, а также ориентирует на достойный, эффективный труд каждого. В Указе, в частности, говорится, что наставничество в образовательных организациях является неотъемлемым компонентом образовательной, воспитательной и профориентационной деятельности среди обучающихся, эффективным инструментом профессионального роста педагогов, развития кадрового потенциала.

1. Проект «Наставничество»

Система работы муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Лицей № 176» по реализации наставничества в образовательной деятельности

«любой профессионал... всегда мечтает о том, чтобы дело, которому он посвятил всю свою жизнь... оказалось в будущем в надежных руках. Думаю, что в этом как раз и сама суть наставничества»
Президент РФ В.В. Путин

Наименование Проекта	«Наставничество»
Место реализации Проекта	Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение города Новосибирска «Лицей № 176» (МАОУ «Лицей № 176»)
Разработчик Проекта	Карпова Н.В. – заместитель директора по научно-методической работе МАОУ «Лицей № 176» Корнева М.П. – директор МАОУ «Лицей № 176»
Основополагающие документы	Указ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; Национальный проект «Образование»; Федеральный проект «Современная школа»; Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»; Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Методология (целевая модель) 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»; Приказ министерства образования Новосибирской области от 22.03.2022 № 564 «Об утверждении примерного положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на территории Новосибирской области» Положение о наставничестве в МАОУ «Лицей № 176»
Цель Проекта	Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров

<p>Задачи Проекта</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение доступности и вариативности возможностей профессионального роста, формирование эффективной системы повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров 2. Организации методической поддержки начинающих педагогов, интеграция ведущих учителей и молодых специалистов для успешной реализации преемственности в образовании 3. Расширение деятельности профессиональных сообществ, эффективная реализация внутришкольной системы обмена педагогическим опытом 4. Адаптация педагогических кадров в новой образовательной организации 5. Обучение при введении новых технологий и инноваций 6. Организация работы с кадрами по итогам аттестации 7. Реализация взаимодействия педагогов лицея с педагогами других образовательных учреждений
<p>Ожидаемые результаты Проекта</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование и функционирование комплексной системы наставничества 2. Повышение мотивации педагогов к квалифицированному исполнению должностных обязанностей 3. Повышение мотивации молодых специалистов к эффективной работе учителя 4. Формирование устойчивых навыков учителей по обмену педагогическим опытом 5. Профилактика профессионального «выгорания» педагогов 6. Повышение престижа педагогического труда
<p>Целевые показатели Проекта</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработаны локальные акты лицея 2. Разработана структура наставничества 3. Сформирован Банк наставников 4. Сформированы наставнические пары (группы) 5. Реализованы персонализированные программы наставничества 6. Реализован план повышения квалификации педагогических работников 7. Реализованы мероприятия по обмену педагогическим опытом 8. Реализованы Дорожные карты двух годов по реализации Проекта «Наставничество» 9. Закрепление молодых специалистов на рабочих местах и продолжение их работы в лицее
<p>Основные этапы реализации Проекта</p>	<p>2022-2023 учебный год:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 этап: 01.09.2022 - 15.09.2022 – организационный; 2 этап: 16.09.2022 - 30.10.2022 – основной, подведение первых промежуточных результатов; 3 этап: 01.11.2022 - 31.12.2022 – основной, подведение полугодовых промежуточных результатов; 4 этап: 01.01.2023 - 30.04.2023 – основной, подведение основных результатов работы; 5 этап: 01.05.2023 – 01.06.2023 – завершающий, подведение итогов 1 года реализации Проекта. <p>2023-2024 учебный год:</p>

	1 этап: 01.09.2023 - 15.09.2023 – организационный; 2 этап: 16.09.2023 - 20.10.2023 – основной, подведение первых промежуточных результатов; 3 этап: 21.11.2023 - 30.12.2023 – основной, подведение полугодовых промежуточных результатов; 4 этап: 10.01.2024 - 30.04.2024 – основной, подведение основных результатов работы; 5 этап: 01.05.2024 – 01.06.2024 – завершающий, подведение итогов 2 года реализации Проекта.
Система организации контроля за реализацией Проекта	Общий контроль за реализацией проекта в лицее осуществляет директор лицея. Внутренний контроль выполнения мероприятий проекта осуществляет зам. директора по НМР.

Пояснительная записка

Обоснование актуальности Проекта

Система наставничества педагогических работников на современном этапе развития образования является как никогда актуальной и рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания и опыт, формировать необходимые навыки, смыслы, ценности и компетенции быстрее, чем традиционные способы наставничества. Педагог в роли наставника не только ретранслирует знания и опыт, но и отвечает на вызовы времени, стоящие перед системой российского образования.

Наставничество также рассматривается как форма повышения профессионального мастерства педагогов, как способ преодоления профессионального выгорания педагогов старших возрастов, как форма профессионального сопровождения и поддержки большинства педагогов, имеющих профессиональные дефициты и затруднения.

Методологическая основа наставничества опирается на принципы андрагогики как науки об образовании взрослых, самостоятельно выстраивающих свою траекторию обучения и профессионального роста. Это методология личностной самореализации педагога на протяжении всей его профессиональной жизни.

Новое в развитии наставничества педагогических работников связано также с возможностями дистанционного взаимодействия в условиях формирования цифровой образовательной среды наставничества. Оно позволяет педагогу получать квалифицированную методическую помощь вне зависимости от своего места жительства и работы. Сегодня «портрет» наставника уже не зависит от наличия у него значительного стажа работы. Более того, молодые коллеги, имеющие опыт в цифровизации образования, могут стать наставниками своих более опытных в методике преподавания коллег.

Сложность и индивидуальность работы учителя в современном обществе несомненно влияют на выбор профессиональной траектории молодых специалистов-выпускников профильных СУЗов и ВУЗов.

Закрепляемость молодых специалистов, а также вновь прибывших в лицей педагогов, на рабочих местах зависит от эффективности организации внутрикорпоративного взаимодействия педагогических работников Лицея.

Наставничество, во все времена остается одним из важных способов организации преемственности педагогических поколений. Человеческие взаимоотношения - наиболее эффективны для глубокого понимания миссии учителя в современном мире, мире цифровизации, интеллектуализации, культурного всплеска и эмоционального неравновесия.

Лицей является одним из лидеров по реализации инновационных, в том числе образовательных, проектов города Новосибирска, Новосибирской области, региона и Федерального уровня, имеющий большой педагогический и ресурсный потенциал. Педагогический

коллектив лицея эффективный, способный решать multifunctional образовательные задачи. Однако современное образование требует системности, последовательности и непрерывности повышения профессиональной квалификации педагогов, таким образом, данный Проект является актуальным для лицея.

Объект, предмет регулирования и сфера действия Проекта

Объектом регулирования Проекта является образовательная среда МАОУ «Лицей № 176» (далее – Лицей), города Новосибирска и Новосибирской области и других регионов России.

Предметом регулирования Проекта является педагогическое сообщество Лицея города Новосибирска и Новосибирской области и других регионов России.

При реализации системы наставничества, лицей использует принцип вариативности, т.е. помимо внутреннего контура взаимодействует с внешним социо и образовательным контуром. Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура является довольно подвижной, так как контуры находятся в тесном взаимодействии.

Инновационность Проекта

Ключевой идеей проекта является внедрение авторских методик и технологий (механизмов) реализации системы наставничества в условиях высокотехнологичной образовательной среды, созданной в лицее.

Инновационный тренд заключается в следующем:

- формирование положительного отношения педагогических работников к системе наставничества с помощью предоставления каждому педагогу возможности участия в организации наставнической деятельности, осознанного выбора современных методов и разработки инновационных подходов в области наставничества;
- выстраивание новой системы взаимодействия, основанной на интеграции ресурсов внутренних и внешних контуров для реализации эффективной системы наставничества;
- формирование наставнических компетенций педагогов через включение их в мотивирующую систему повышения квалификации;
- совершенствование системы психолого-педагогического сопровождения наставничества;
- отработка инновационных механизмов реализации системы наставничества, представляющая собой способную к развитию и трансформации под воздействием различных факторов (вызовов) систему аналитически обоснованных и взаимосвязанных управленческих действий по реализации целей и задач Проекта «Наставничество», сопровождающаяся актуализацией ресурсов и технологий по её реализации.

Вышеперечисленные позиции интегративно представляют собой комплексную модель (структуру) наставничества, которая может быть реализована в иных образовательных системах.

Краткая характеристика лицея

Школа № 176 Кировского района города Новосибирска открыта в 1964 году и является муниципальным общеобразовательным учреждением, которое осуществляет образовательную деятельность по реализации общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования.

С 2005 года образовательная организация имеет статус лицея и активно использует социокультурные ресурсы инфраструктуры города Новосибирска и Кировского района для совершенствования образовательного пространства и достижения оптимального уровня качества образовательных результатов обучающихся.

В соответствии с Программой развития лицея, Лицей – это территория развития талантов, приоритетной задачей которой является развитие образовательного пространства Лицея для формирования у обучающихся компетенций будущего. Для реализации инженерно-технического образования лицеистов создан лицейский технопарк, включающий лаборатории мобильной, интеллектуальной и подводной робототехники, виртуальной и дополненной реальности, аддитивных технологий и реверсивного инжиниринга, мехатроники, инженерного дизайна, беспилотных авиационных систем, нейротехнологий, программирования, машинного обучения и больших данных, новых производственных технологий, цех композитных материалов. В технопарке имеется современное цифровое оборудование, позволяющее развивать компетенции лицеистов. Развивается технопредпринимательство и наставничество в инженерно-технологическом и IT-направлениях.

Лицей вошел в ТОП -100 образовательных организаций юниорского движения Ворлдскиллс Россия по итогам 2021-22 учебного года и получил сертификат АНО «Агентства профессионального мастерства (Ворлдскиллс Россия)».

Ежегодно учащиеся лицея становятся победителями и призёрами олимпиад, научно-практических конференций, конкурсов различных уровней.

В 2022 году МАОУ «Лицей № 176» признан победителем Всероссийского конкурса кружков в номинациях «Среда развития научно-технического творчества», «Подготовка технологических лидеров», «Команда энтузиастов», призером Всероссийского конкурса проектов «СОТ – сквозные образовательные траектории».

Приказом агентства развития профессий и навыков от 23 августа 2022 года МАОУ «Лицей № 176» вошел в ТОП-100 образовательных организаций юниорского движения развития профессий и навыков по итогам 2021-22 учебного года. Опыт лицея по реализации инновационных проектов представлен в приложении 1.

В 2022 году успешно завершена реализация проекта НСО «Региональный ресурсный центр развития Stem-образования». С 2022 года лицей является куратором адресной методической помощи СОШ г. Новосибирска, имеющая низкие образовательные результаты в рамках федерального проекта «Адресная методическая помощь 500+», а также является региональным ресурсным центром развития образования Новосибирской области.

Характеристика кадрового состава лицея

Учебно - воспитательный процесс обеспечивают, в среднем, 52 человека педагогических работников.

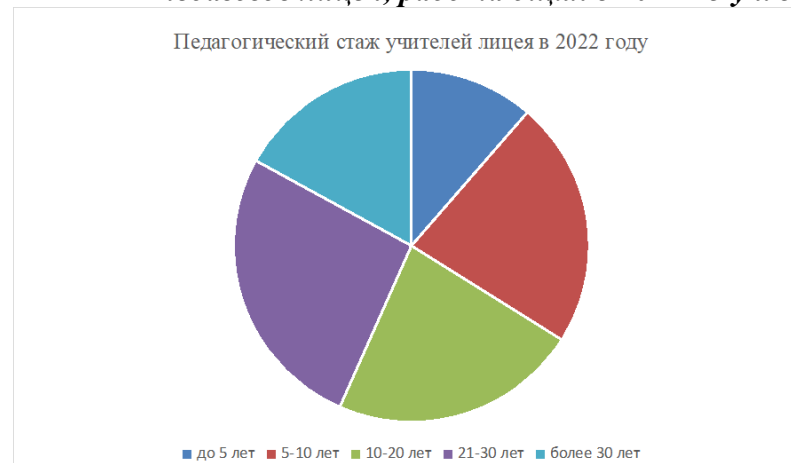
50 педагогов (96,2%) лицея имеет высшее образование педагогической направленности. Два педагога (3,7%) имеют среднее профессиональное образование, один из которых продолжает обучение в ОО ВПО, и один педагог является студентом 3 курса СПО – молодые специалисты, в общем в 2022-23 учебном году в лицее работали 4 молодых специалиста, в 2023-24 учебном году пришли работать еще два молодых специалиста.

В 2022-23 учебном году прошли аттестационные процедуры 10 человек: из них на высшую квалификационную категорию – 6 человек, на первую квалификационную категорию – 3 человека (на соответствие занимаемой должности – 1 человек. Жданов О.И. награжден знаком «Лучший наставник молодёжи в области инновационной и творческой деятельности», выданный ассоциацией Центров поддержки технологий и инноваций.

Диаграмма квалификационного состава педагогов лицея



Сводные данные по количеству лет педагогического стажа педагогов лицея, работающих в 2022-23 уч. году



Система повышения квалификации педагогического состава лицея

В рамках работы по повышению квалификации продолжено: реализация плана-графика повышения квалификации педагогических работников на период 2020-2025 годы; реализация системы профессионального сопровождения после прохождения курсов повышения квалификации; реализация системы наставничества; квалификационная аттестация педагогических кадров.

В продолжение системной работы по достижению высокого уровня предметной, методической и воспитательной компетентности, в 2022-23 учебном году педагоги проходили обучение и повышение квалификации на различных долгосрочных и краткосрочных курсах (онлайн и офлайн), принимали участие в вебинарах, семинарах, конференциях (приложение 1). В общей сложности за 2022-23 учебный год 98,08% педагогических работников прошли обучение на курсах повышения квалификации.

В течение 2022-23 учебного года учителя лицея принимали участие в работе заседаний районных и городских методических объединений учителей-предметников, где представляли свой педагогический опыт (приложение 1).

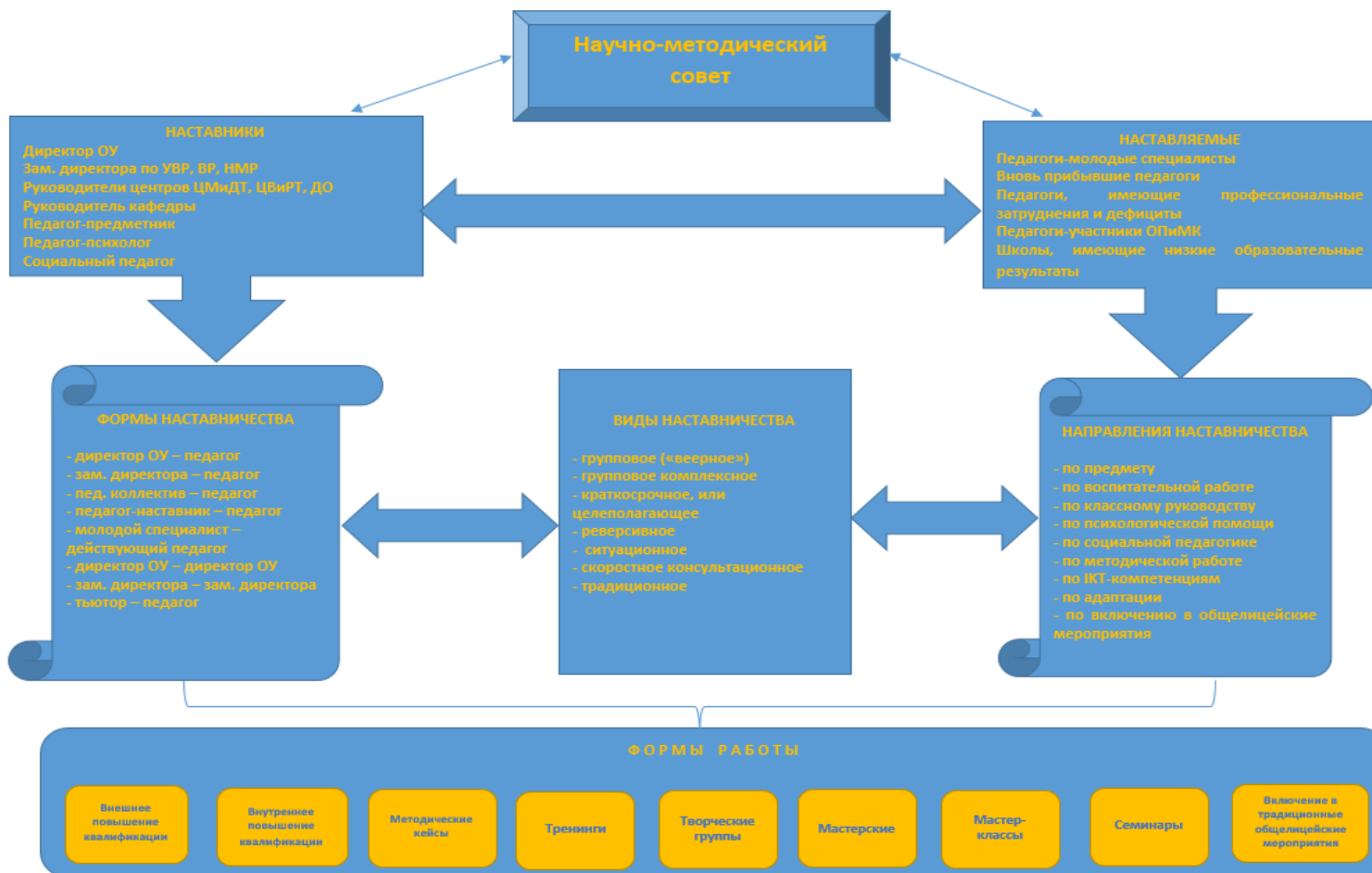
В целях оказания методической поддержки на этапе подготовки к введению обновленного ФГОС СОО, педагоги лицея участвовали в экспертной апробации примерных рабочих программ по учебным предметам среднего общего образования углубленного уровня: Ануфриев М., Мороз Т., Ситская Н., Мануйлова М., Степанов Н., Ерёменко Е., Баранов Е., Шмелева А., Панова А., Швензель Н., Пельменева О., Полосухина О.

Бокта О., руководитель центра выявления и развития талантов лицея вошла в состав экспертного света общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых».

Опыт лица по реализации системы наставничества

Для организации работы наставничества, в лицее ежегодно реализуется проект «Наставничество», который разработан в соответствии с Положением о системе наставничества в МАОУ «Лицей № 176», определяет задачи, ожидаемые результаты, целевые показатели, основные этапы реализации проекта и систему организации контроля за реализацией проекта. Приложениями проекта являются: дорожная карта наставничества на учебный год, приказы по организации и наставничеству за учебный год, персонализированные программы наставничества и планы работ наставнических групп, карты индивидуальных образовательных траекторий педагогов.

Структура системы наставничества



Выполнение педагогическими работниками дополнительных обязанностей по наставничеству, не входящих в их должностные обязанности, осуществляется на добровольной основе с получением письменного согласия на закрепление за ними наставляемых и выполнение наставнических обязанностей. Письменное согласие получается и от педагогического работника на закрепление за ним наставника.

Приказы о формировании наставнических групп (пар) содержат всесторонний охват наставляемого для оказания помощи педагогам в период его адаптации к работе в условиях лицея.

Самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в профессии - это наиболее перспективная технология наставничества в лицее. Педагог-наставник является фасилитатором, который руководит проектной деятельностью наставляемого по реализации его индивидуальной образовательной траектории. В его задачи входит помочь наставляемому структурировать сложную проблему, разбивая ее на несколько поэтапных действий, а саму цель обучения представить в виде последовательных шагов к ее достижению. Он также помогает увидеть противоречия в решениях и способах деятельности, которые предлагают наставляемые. Однако наставник осуществляет ограниченное руководство, действует в неявной форме, лишь стимулируя творчество и проектно-поисковую активность своего подопечного. Наставник не принимает каких-либо конкретных решений, не подсказывает их, не навязывает свои стереотипы и точку зрения, не дает готовые ответы на вопросы, а лишь подводит к ним наводящими вопросами. Наставляемый – равноправный участник собственного профессионального развития, который в совместной деятельности с наставником определяет цели, пути, средства, дорожные карты процесса своего обучения.

Созданная контрольно-диагностическая комиссия лицея, состоящая и курируемых заместителей директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, научно-методической работе, руководителей кафедр проводит входящие контрольно-диагностические процедуры, направленные на изучение системы работы новых и вновь прибывших педагогов через посещение учебных и внеурочных занятий, проверку документации, посещение классных часов и родительских собраний, проверку документации классных руководителей; проводит тестирование новых педагогов для определения уровня их ИТ- компетенций и инструктаж по работе с «Электронным журналом». Результаты диагностики и отчеты о работе наставнических пар (групп) по итогам отражаются в аналитических справках и представляются на заседания научно-методического совета. В течение года, издаются приказы о формировании наставнических пар, завершении работы наставнических пар, о промежуточных итогах реализации проекта, о реализации проекта и др. Образец локального акта представлен в приложении 2.

В практике реализации наставничества в МАОУ «Лицей № 176» используются следующие **типы наставничества:**

- Прямое наставничество: непосредственный контакт наставника с наставляемым и общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке;
- Опосредованное наставничество: эпизодические консультации, советы, рекомендации по отдельным вопросам, но личные контакты между наставником и наставляемым сводятся к минимуму (такое наставничество используется как пробное и рассматривается как шаг, предшествующий прямому наставничеству);
- Скрытое наставничество: осуществляется в ситуации, когда необходимо выявить наиболее значимые дефициты наставляемого (например, нового педагога, с последующей задачей их устранения. Наставник воздействует на потенциального наставляемого незаметно для него, при помощи советов, дружеского участия, высказывания мнения с целью выявления, действительно ли данный педагог нуждается в более плотном наставничестве. Как правило, оно применяется к педагогам, которые уже имеют определенный стаж и опыт педагогической деятельности, а также к педагогам, которые пришли в лицей, не имея опыта работы по образовательным программам для специализированных классов инженерной направленности).

- Открытое наставничество: согласованное двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого, которое предусматривает четкое следование разработанной персонализированной программе наставничества.

- Индивидуальное наставничество: ориентировано на одного наставляемого. Но при этом количество наставников может быть от одного до нескольких человек.

- Коллективное наставничество: проведение в педагогическом коллективе единых методических дней, методических тренингов, работы творческих объединений, педагогических мастер-классов, педагогических чтений, научно-практических конференций и др., применяется также лицеем в рамках РРЦРО по отношению к школам с низкими образовательными результатами.

В лицее используются следующие **формы наставничества**, то есть формы работы с молодыми и вновь прибывшими в лицей педагогами, а также с педагогами, имеющими профессиональные затруднения и дефициты:

1. руководитель образовательной организации – педагог: стабилизации кадровой ситуации в лицее;

2. педагог – педагог: взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист» – поддержка опытным педагогом-профессионалом молодого педагога для приобретения им организационных, предметных, коммуникационных профессиональных навыков, или взаимодействие для устранения профессионального дефицита, помогает в реализации карты индивидуальной образовательной траектории (приложение 2);

лидер педагогического сообщества лицея – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации (или педагогического выгорания): психологическая социализация или поддержка наставляемого;

опытный предметник – неопытный предметник: опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету менее опытному в соответствии с персонализированной программой наставничества (приложение 2);

3. реверсивное наставничество: молодой педагог делится опытом инновационной работы с действующими педагогами. С течением времени для молодых поколений неуклонно сокращается влияние жизненного и профессионального опыта предшествующих поколений и возрастает роль опыта более продвинутых сверстников. Последние также выступают в роли наставников по отношению к педагогам старших возрастов в том, что касается овладения новыми информационно-коммуникационными технологиями. В силу этого культурная граница между поколениями, т.е. старшими и младшими, сегодня становится очень подвижной.

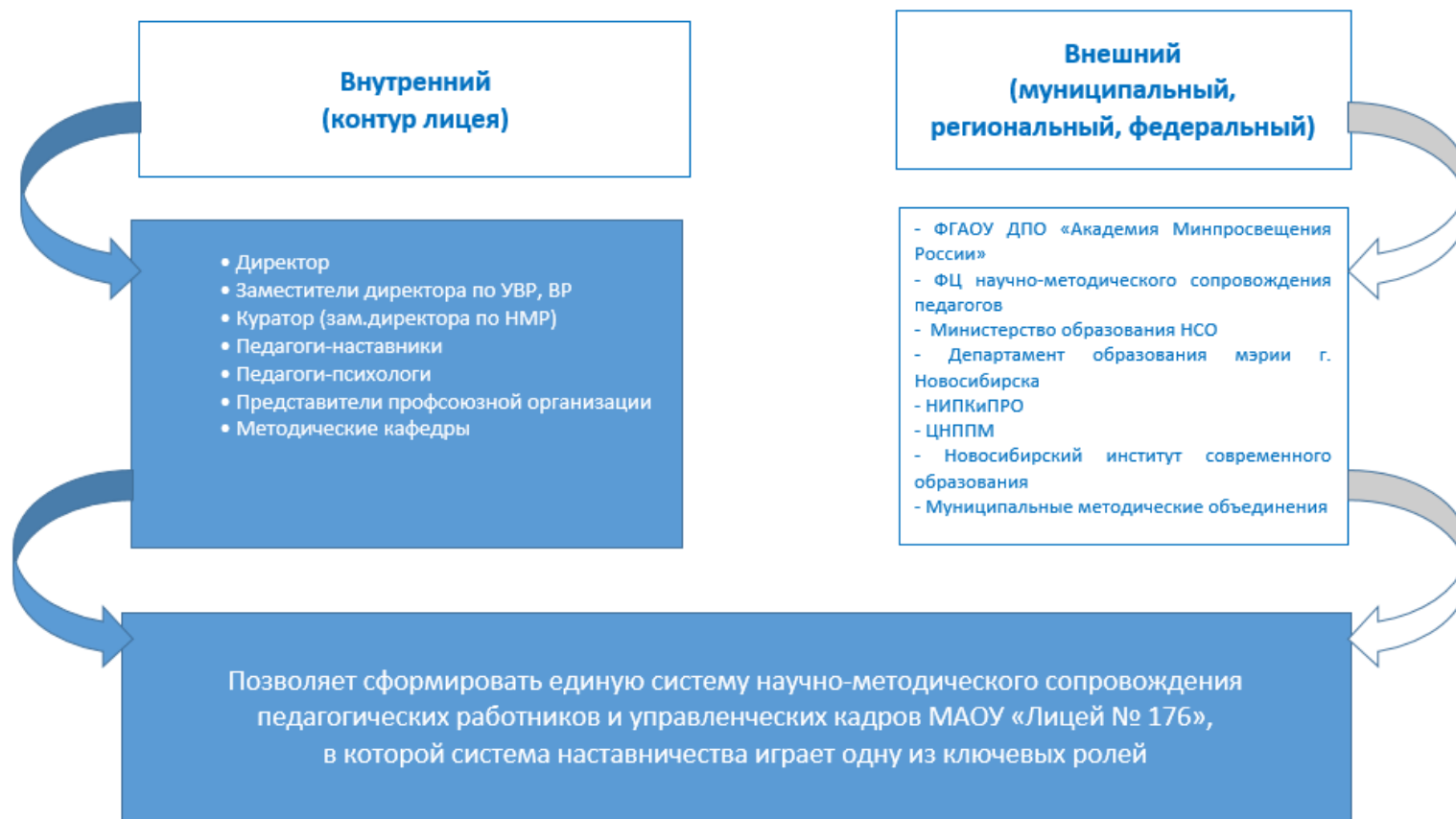
4. веерное наставничество: наставляемые активно взаимодействуют не только с наставником, но и друг с другом, при котором они создают интеллектуальную среду для коммуникации, имеющую высокий потенциал рождения новых идей. Здесь действует синергия – сотрудничество, содействие, помощь, соучастие, сообщничество. Данное взаимодействие существенно превосходит простую сумму действий каждого из наставляемых в отдельности. Он особенно ярко веерное наставничество проявляется в группах, сформированных по устраняемому профессиональному дефициту. Стоит отметить, что в лицее эффективно функционирует ученическое наставничество: ученик-ученик (см. раздел Ученическое наставничество).

На внутреннем контуре директор лицея, куратор – заместитель директора по научно-методической работе, педагог-психолог работают в тесном взаимодействии с профсоюзной организацией и обеспечивают общее руководство, контроль и условия для развития наставничества. Значительную роль в этом процессе играют методические кафедры лицея (гуманитарного образования, технологического и естественно-научного образования, математики и информатики, начального образования, воспитания). Они осуществляют повседневное руководство реализацией персонализированных программ наставничества, помогают подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых. Они анализируют результаты диагностики профессиональных затруднений педагогов, осуществляют подготовку к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям, участвуют в разработке системы поощрения наставников и наставляемых.

На внешнем контуре происходит взаимодействие лица с муниципальными методическими центрами, которые занимаются обучением и повышением квалификации кураторов и наставников, организуют сетевое взаимодействие наставников и наставляемых на муниципальном уровне, в том числе с использованием цифровой образовательной среды, формируют экспертное сообщество для выявления лучших практик наставничества и диссеминации инновационного опыта.

Внутренний и внешний контуры наставничества

Внутренний и внешний контуры системы наставничества МАОУ «Лицей № 176»



Все формы взаимодействия имеют чёткое планирование и несомненное выполнение. В лицее опытные педагоги и методисты входят в постоянное наставническое объединение, сформирован «Банк наставников» (приложение 1), который содержит информацию о областях наставничества, о педагогическом стаже наставников, их опыте наставничества.

Система внешнего взаимодействия по повышению квалификации педагогического состава

В МАОУ «Лицей № 176» организовано эффективное внешнее наставничество со следующими организациями (приложение 6):

1. Новосибирский институт повышения квалификации и переподготовки работников образования (НИПКиПРО)
2. АО «Академия «Просвещение»;
3. Новосибирский институт современного образования (НИСО);
4. Новосибирский государственный педагогический университет (НГПУ);
5. Новосибирский государственный технический университет (НГТУ);
6. Новосибирский профессионально-педагогический колледж (НППК);
7. Региональный ресурсный центр «Альтаир».

Наставническая деятельность лицея как регионального ресурсного центра развития образования Новосибирской области

В 2022-23 учебном году лицей продолжил реализацию Федерального проекта «Современная школа» в рамках национального проекта «Образование» - регионального проекта «Адресная методическая помощь «500+» школам, имеющим низкие образовательные результаты обучающихся на территории Новосибирской области в 2022 году» в качестве куратора.

В течение года было организовано методическое сопровождение СОШ № 196 города Новосибирска по двум рисковому направлениям: «Низкий уровень вовлеченности родителей», «Несформированность внутришкольной системы повышения квалификации».

Была оказана помощь в формировании Концепции развития школы на 2022, 2023 годы, среднесрочной программы развития школы на 2022 год, антирисковых программ и дорожных карт их реализации.

С педагогическим коллективом работали педагоги-предметники, педагоги-психологи, заместители директора по УВР, методист лицея. Организовано взаимное посещение педагогами и обучающимися школ и лицея мероприятий, методических семинаров, круглых столов и др. по обмену педагогическим, воспитательным и организационным опытом работы

Плановые программы 2022 года СОШ № 196 были выполнены полностью, что оказало положительное влияние на образовательные результаты обучающихся.

В сентябре 2022 года Лицей включён в список образовательных учреждений, находящихся на территории НСО, признанных региональным ресурсным центром развития образования Новосибирской области (далее -РРЦРО).

В рамках работы РРЦРО разработана дорожная карта, организовано методическое и предметное сопровождение:

1. Педагогов - участников процедуры ОПиМК, показавших минимальный, низкий и средний уровень (педагоги школ Октябрьского района г. Новосибирска, Маслянинского и Усть-Таркского района НСО). Сформированы наставнические предметные пары между педагогами лицея и наставляемыми педагогами, составлены индивидуальные образовательные маршруты и организовано их сопровождение. В данной работе приняло участие 8 учителей лицея и 16 учителей-наставляемых;

2. Школ Усть-Таркского района Новосибирской области, имеющими низкие образовательные результаты обучающихся (ШНОР): Дубровинская СОШ, Кушаговская СОШ, Побединская СОШ. Разработаны и реализованы планы взаимодействия по обмену опытом работы

по организации учебного процесса для достижения высоких образовательных результатов. В рамках которого проведены следующие мероприятия:

- проведены видеоконференции по темам: «Формирование системы повышения квалификации педагогов и системы наставничества», «Внутренняя система оценки качества образования», организовано участие в вебинаре по теме «Составление сводных таблиц Excel», деятельность классного руководителя в области профилактики социальнонегативных явлений, организация участия во ВСОШ: достижение результативности, формирующее оценивание.

- разработан и передан школам для изучения методический материал: серия видео лекций по эффективной организации проектной деятельности учащихся, две видео лекции по созданию дистанционного учебного материала по Обществознанию, видео лекция по теме «Контрольно-оценочная деятельность учителя, методика организации формирующего оценивания на учебном занятии», видео лекция по теме «Работа с предметными дефицитами на уроках литературы через этап рефлексии», видео лекция по теме «Приёмы работы с понятиями и терминами на уроках Истории», методические разработки мастер-классов по теме «Дифференцированное обучение в рамках реализации методической темы педагога», презентация создания методических материалов для подготовки обучающихся к ЕГЭ по Химии, видео лекция по теме «Подготовка к ЕГЭ по физике средствами платформы гугл-класса», методические материалы по теме «Массовая доля вещества в растворе», серия видеолекций по организации проектной деятельности в школе. Все разработанные материалы размещены на сайте лицея в разделе РРЦРО.

Формы и виды ученического наставничества

С течением времени для молодых поколений неуклонно сокращается влияние жизненного и профессионального опыта предшествующих поколений и возрастает роль опыта более продвинутых сверстников. Последние также могут выступать в роли наставников по отношению к сверстникам и младшим школьникам. В силу этого культурная граница между поколениями, т.е. старшими и младшими, обучающими и обучаемыми, сегодня становится очень подвижной и осуществляется по формуле «ты – мне, я – тебе», а также групповое веерное наставничество по модели «равный – равному». При реализации наставничества по модели «равный – равному», «сверстник – сверстнику» вступают в свои права принципы парагогики – учения о «горизонтальном» взаимном обучении путем совместного формирования образовательной среды

В МАОУ «Лицей № 176» выстроена уникальная инновационная система подготовки наставников инженерного направления (внутренняя и внешняя).

Реализуется несколько форм наставничества:

«профессионал - наставник - ученик», когда специалист из отрасли передает навыки наставнику и учащемуся;

«родитель - ребёнок», когда родитель является наставником не только своего ребёнка, но и кружка;

«преподаватель - ученик», когда дипломированный специалист обучает инженерным компетенциям школьника;

«студент - школьник», в том числе школьно-студенческие команды (например, наставничество по 3D-технологиям, наставник Профessional и др.);

«ученики - ученикам», когда школьник-чемпион в той или иной области передает опыт младшим школьникам;

«наставник - наставнику», когда наставник передаёт опыт другим наставникам;

«наставник проектной и научно-исследовательской деятельности» (в рамках интеграции общего и дополнительного образования), когда преподаватели высшей школы являются наставниками по определенному направлению.

Организованная система ученического наставничества имеет отличные образовательные результаты при сдаче государственной итоговой аттестации, выбора дальнейшей образовательной траектории и профессиональной ориентации выпускников.

Психолого-педагогическое сопровождение системы наставничества

Психолого-педагогические условия лица включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых или начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает широкое использование методик и технологий рефлексивно ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества. Главная цель таких технологий – актуализация глубинных жизненных ресурсов.

Эту поддержку обеспечивает служба социально-психологического сопровождения (СПС) лица, которая оказывает психологическую помощь парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических диагностик, тренингов, консультаций, бесед, лекций, разработки методических материалов.

Основной целью службы СПС является - создание в лицее условий для профессионального роста молодых специалистов и вновь прибывших педагогов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному их вхождению в профессиональную деятельность, профилактика профессионального «выгорания» педагогов, оказание помощи педагогам-наставникам в формировании эффективных коммуникаций с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами.

Психологи лица участвуют в определении совместимости наставнических пар (групп).

Тренинги направлены на развитие эмпатических способностей, на применение акмеологических практик. Их цель – укрепить профессиональное здоровье педагогов, которое способствует преодолению жизненных и профессиональных кризисов. Не менее важная задача перед службой СПС стоит - способствовать формированию психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному «почерку» педагога.

План психолого-педагогического сопровождения представлен в приложении 3.

Система стимулирования и мотивирования наставников

В целях стимулирования и мотивирования педагогических работников, включенных в реализацию проекта «Наставничество» в МАОУ «Лицей № 176» предусмотрено материальное и нематериальное поощрение педагогов-наставников.

Нематериальное поощрение опытных педагогов направлено на повышение статуса педагога-наставника, его репутации в педагогическом сообществе лица, города, региона, России.

Перечень нематериального поощрения:

- поощрение педагогов-наставников Благодарностями и Почетными грамотами лица;

- ходатайство о поощрении педагогов-наставников лица Благодарностями и Почетными грамотами муниципального и регионального уровней;
- представление наставников к награждению ведомственными наградами Минпросвещения России (нагрудный знак «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм»);
- представление наставников к награждению государственными наградами Российской Федерации (знак отличия «За наставничество»);
- ходатайство об учете наставнической деятельности педагога при аттестации на квалификационную категорию;
- выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- включение педагогов-наставников лица в региональную базу наставников.

Материальное поощрение педагогов-наставников предусмотрено в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ «Лицей № 176».

Дорожная карта (план мероприятий) по реализации системы наставничества в образовательной деятельности МАОУ «Лицей № 176» представлена в приложении 4.

Результативность реализации системы наставничества

Анализ организации работы системы наставничества показывает положительные результаты по сокращению сроков адаптации новых педагогов, по формированию единого учебно-методического пространства, по минимизации рисков эмоционального выгорания педагогов и др.

Эффективная организация курсов повышения квалификации явилась практической помощью педагогам по своевременному и успешному внедрению новых технологий и методик, в том числе дистанционных, в учебный процесс, которая позволяет добиваться высокого качества образования обучающихся. Обобщенные данные по обучению педагогов на различных курсах и программах повышения квалификации, переподготовки за 2022-23 учебный год представлены в приложении 1.

Значительно повысился процент диссеминации педагогического опыта через публицистическую деятельность. Результаты публицистической деятельности педагогов в 2022-23 учебном году представлены в приложении 1.

Активность представления опыта педагогической работы на различных образовательных площадках сохранилась на высоком уровне (приложение 1).

При реализации системной работы по реализации персонализированных программ наставнических пар, повышения уровня педагогической квалификации через разные формы методического сопровождения, повысилась заинтересованность педагогов в конкурсном участии. Результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства в 2022-23 учебном году представлены в приложении 1.

Результативностью наставнической работы в 2022-23 учебном году можно считать закрепление вновь прибывших молодых специалистов и педагогов на рабочих местах для дальнейшей работы в лицее: учитель начальной школы (молодой специалист), два учителя физической культуры (один из которых молодой специалист), учитель русского языка и литературы (молодой специалист).

Как следствие выстроенной системы наставничества, повышения уровня педагогической компетентности учителей, созданным благоприятным психоэмоциональным климатом в коллективе, повысилось качество образования. Выпускники лицея 2023 года показали высокие результаты государственной итоговой аттестации, которые представлены в приложении 5. Обучающиеся лицея стали победителями многих олимпиад, соревнований и конкурсов. Результативность участия представлена в приложении 5.

Выявленные риски при реализации системы наставничества

При реализации системы наставничества педагогических работников в лицее возможны риски, которые требуют продуманных мер по их минимизации.

1. Недостаточное стимулирование и мотивирование наставничества педагогических работников.

Если наставническая деятельность не имеет должного финансирования или нематериального мотивирования, она рискует довольно быстро приобрести затухающий характер, пойдет на убыль и фактически превратится в стандартную разновидность текущей методической работы.

MIN: стабильное и достаточное финансирование и мотивирование наставничества позволит превратить его в массовое общественно-профессиональное движение, вовлекающее в свои ряды существенное большинство педагогических работников, необходимо нормативное правовое закрепление стимулирующих и мотивирующих мер по развитию наставничества как обязательных к исполнению.

2. «Эффект узнавания».

В сознании значительного количества педагогов имеется представление о том, что наставничество – явление не новое, а, скорее, забытое и узнаваемое старое. Оно существовало раньше, ничего принципиально нового в этой системе нет, наставничество существует как часть методической работы с молодыми педагогами. Педагоги и сами несколько десятилетий назад вступали в профессию с помощью наставника.

MIN: фокусирование внимания педагогов на инновационных аспектах и стратегиях современного наставничества, на изменившихся условиях развития наставнической деятельности в российском образовании. Необходимо представить ограниченность традиционного наставничества для решения насущных задач развития российского образования на современном этапе.

3. Формализм в деле внедрения системы наставничества, нежелание административных и педагогических работников прикладывать усилия по развитию инновационных форм и видов наставничества.

MIN: активизация мероприятий по обмену опытом в отношении лучших практик наставничества, в ходе которых демонстрируется реальный педагогический эффект от наставничества и рефлексировются пути его достижения, а также внесения в формы отчетности соответствующих требований.

4. Проблема нехватки кадров, способных быть эффективными высококвалифицированными наставниками.

MIN: Прохождение наставниками курсов повышения квалификации; использование инновационного опыта обучения наставников: коучинги, бизнес-тренинги, интенсивы, форвард-сессии и т.д.; использование отечественного и международного опыта наставничества.

В-третьих, должна быть организована значительная работа на федеральном уровне по разработке соответствующих методик и технологий обучения наставников, изданию соответствующих учебных пособий, статей, научной литературы, по проведению курсов повышения квалификации и т.д.

5. Фрагментарность и низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы наставничества. Без этого взаимодействия наставничество педагогических работников рискует ограничиться исключительно рамками образовательной организации и традиционных видов наставничества.

MIN: выстраивание полноценной дееспособной вертикали наставничества педагогических работников.

Перспективная задача совершенствования системы наставничества

Развитие сетевого партнерства в виртуальном пространстве.

Дистанционное взаимодействие с социальными партнерами, другими общеобразовательными учреждениями, педагогическими ассоциациями и предметными сообществами, ВУЗами и СПО, центрами непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и организациями реального сектора экономики поможет лицу расширить виртуальное пространство многоуровневого сетевого наставничества, в рамках которого появится возможность проведения совместных целевых интенсивов, онлайн-марафонов, интернет-проектов, разработки дистанционных курсов, участия в сетевых групповых формах наставничества и кустовых методических объединениях наставников, повышения квалификации наставников и наставляемых.

2. Заключение

В настоящее время необходимо повысить правовой статус наставника, наставничество должно обрести уровень широкого общественно-профессионального движения. Системное выстраивание структуры (модели) наставничества в образовательном учреждении, с учетом рекомендуемых и корпоративно разработанных форм и видов, позволит обеспечить непрерывное повышение уровня педагогической компетентности учителей и, как следствие, положительно отразится на уровне качества образования.

Значимость проекта «Наставничество», как системы работы или структуры (модели) наставничества, заключается в возможности его использования образовательными учреждениями города Новосибирска и Новосибирской области при выборе наиболее оптимальных форм, видов наставничества педагогических работников, разработки необходимых локальных нормативно-правовых актов по развитию системы наставничества в своих образовательных организациях.