

1) Заявка на участие во всероссийском конкурсе «Вектор качества образования» (Карта инновации):

Полное наименование образовательной организации по уставу	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Ирбейская средняя общеобразовательная школа №1» имени С.С. Давыдова.
Фамилия, имя, отчество руководителя образовательной организации	Демченко Софья Викторовна
Контактные данные: почтовый адрес, телефон, адрес официального сайта, электронная почта	663650, Красноярский край, Ирбейский район, с.Ирбейское, ул.Ленина, 2А, https://sh-irbejskaya-r04.gosweb.gosuslugi.ru , тел.(39174) 31-5-98, E-mail: irbey1@irbruo.ru
Содержательное направление представленных на Конкурс материалов (согласно п.2.2 Положения о всероссийском конкурсе «Вектор качества образования»)	Учитель как гарант качества образования: - методическое сопровождение учителей; - внутришкольная система профессионального роста; - управленческие технологии развития профессиональной компетентности учителя.
Тема конкурсных материалов (тема инновации)	«Профессиональное становление молодого педагога на начальном этапе работы в школе».
Автор / авторский коллектив представленной на конкурс инновации	Заместитель директора по методической работе: Свахина Ольга Павловна. Директор школы: Демченко Софья Викторовна
Краткое описание инновации (цели, задачи, содержание работы, полученные результаты, эффекты)	Особенностью труда молодых педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же функции и несут ту же ответственность, что и опытные педагоги, а администрация, родители, коллеги ожидают от них безупречного профессионализма. Приняв участие в V Красноярском Педагогическом марафоне «Образовательные результаты и технологии: что, мы меняем в школе?», прослушав лекцию-дискуссию «Метаанализ Д. Хетти» Ушакова Константина Михайловича, организацию работы с молодыми педагогами решили дополнить новой для нас формой наставничества: молодой педагог – молодому педагогу. Для себя из его лекции мы отметили важное утверждение, что эффективнее всего обучаются люди одинаковые по возрасту и статусу. Наставничество в форме «педагог-наставник – молодой учитель» - это узкий аспект, в котором молодой педагог будет чувствовать себя ущербно и развития может не произойти. Обучение должно происходить на равных. Цель: создание в школе образовательного пространства для адаптации, взаимодействия, обучения, обмена опытом и повышения уровня профессиональной компетентности молодых педагогов и закрепления их в образовательной организации. Задачи:

1. Диагностировать педагогические затруднения молодых педагогов опираясь на профессиональный стандарт.

2. Создать группу молодых педагогов для взаимообучения друг друга под руководством куратора. Основная идея заключается в составлении плана работы с молодыми педагогами, который предполагает проведение куратором диагностики и на основе её анализа составления плана работы, дорожной карты для группы молодых педагогов для взаимообучения. После того, как молодой педагог изучил и разобрался в определённом им дефиците, организует обучающий семинар для остальных молодых педагогов. На семинаре молодые педагоги, слушая выступающего коллегу, задают вопросы, обсуждают, предлагают свои варианты и т.д. Следующим этапом плана является подготовка и проведение молодым педагогом учебного занятия, в рамках которого он на практике работы показывает всё, чему он научился и как. На открытом занятии присутствует куратор, а также все молодые коллеги и любые учителя. После занятия проводится совместное обсуждение, в ходе которого даются советы, предлагается свой опыт и т.д. При использовании представленной формы наставничества должно быть исключено присутствие на проводимых семинарах представителей администрации и учителей-стажистов. Строить работу молодые педагоги должны на полном доверии. Единственный человек, который сопровождает, консультирует и наблюдает за данным процессом – это куратор. Совместно с ним составляется план работы и корректно контролируется его выполнение. Если возникнут вопросы или трудности, снимают их совместно.

За три года работы можно подвести некоторые итоги, а именно:

- на сентябрь 2023 года в школе работают 22 молодых специалиста, стаж которых менее 10 лет, из них 8, стаж которых пять лет и меньше;
- молодые педагоги активно участвуют во всех конкурсах и мероприятиях разного уровня;
- молодые педагоги являются активными организаторами и участниками различных событийных мероприятий;
- ежегодно повышают свою квалификацию.

Профессиональный рост молодых педагогов отмечается и после проведения планового внутришкольного контроля в классах, где они преподают. Рост компетенций виден и через результаты школьников. Повысились: качество обученности, результаты КДР. Улучшились дисциплина на уроках и повысилась мотивация.

Сведения о распространении инновационного опыта	Инновационный опыт был представлен: - 2022 год - на муниципальных образовательных площадках; - 2022 год - на зональной XVI педагогической конференции работников муниципальных образовательных организаций г. Канска и группы восточных районов Красноярского края; - 2023 год - в красном образовательном атласе Красноярского края РАОП; - 2023 год - на красном конкурсе «Лучшие практики наставничества - 2022», в номинации «Педагогическое наставничество». Практика заняла первое место; - 2023 год - на Всероссийском марафоне эффективных региональных практик организации наставничества педагогических работников образовательных организаций; - 2023 год - на региональном вебинаре: «Эффективные региональные практики организации наставничества» Часть 2»; - 2023 год – статья в научно-методическом журнале «Красноярское образование: вектор развития»; - 2023 год - на региональном вебинаре: «Лучшие практики наставничества. Жизнь после конкурса». Ч.1 в рамках цикла мероприятий ЦНППМР, направленных на повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников «ПрофСреда».
Сведения, подтверждающие эффективность внедрения инновации в практику общеобразовательных учреждений	1. Инновация позволила решить кадровый дефицит педагогов в школе. Благодаря введению инновации в работе с молодыми педагогами на 2023 год в школе работают 20 молодых педагогов (36% от общего числа педагогов). 2. Созданы и работает новая форма наставничества молодой педагог – учитель – стажист, которая позволила почувствовать свои силы и уверенность молодых педагогов, так как форма предполагает обучение педагогов – стажистов современными требованиями в образовании (работа с эл. платформами, видеозаписи уроков, новые технологии и приёмы работы на уроке и т. д.). 3. Активизировалась инновационная, творческая деятельность педагогического коллектива в целом, изменился психологический климат. 4. Качество образования и мотивация обучающихся стали выше. Раскрепостился творческий потенциал учащихся, создать условия для свободного развития интеллектуальных способностей личности, формирования у учащихся критического стиля мышления, ключевых компетенций.

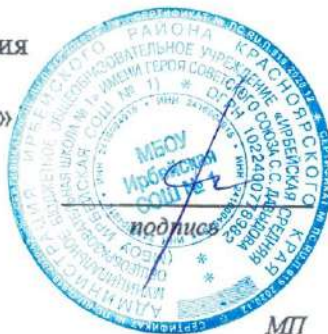
Прогноз о результатах спроса на полученные результаты (продукты)	
Рекомендательные письма и/или рецензии научно-педагогического сообщества региона	Отзыв о применении практики педагогического наставничества Привлечение и сохранение педагогических кадров в образовательные организации первоочередная задача руководителей. Кадровые проблемы в муниципалитете решаются разными путями, в том числе через организацию педагогического наставничества. Практика педагогического наставничества в МБОУ Ирбейская СОШ № 1 «Профессиональное становление молодого педагога на начальном этапе работы в школе», направленная на адаптацию молодого педагога и его закрепление в образовательной организации, складывалась в течении нескольких лет. Особенностью данной практики является организация наставничества в группе молодых педагогов, по взаимообучению под руководством куратора. В 2019 году впервые практика, как проект, была заявлена на муниципальный конкурс проектов молодых педагогов до 35 лет, где получила одобрение жюри, заняв второе место. В 2020 году была оформлена как управленческая практика и размещена в РАОП Красноярского края. На сегодняшний день практика представляет собой заслуживающий внимания опыт работы с молодыми педагогами по организации наставничества в юколе, так как имеет хороший результат по сохранению учителей в трудовом коллективе, ведь поддержка молодых специалистов — одна из ключевых задач образовательной политики. В МБОУ Ирбейская СОШ N. 1 работают 16 педагогов в возрасте до 35 лет и ежегодно коллектив школы пополняется новыми учителями, за последние 3 года оттока молодых специалистов в учреждении нет. Благодаря применению сложившейся системы педагогического наставничества, как одной из составляющей работы с педагогами, молодые специалисты в короткие сроки привыкают к условиям труда,

правилам поведения и внутреннему распорядку существенно сокращается адаптационный период в трудовом коллективе.

Управление образования администрации Ирбейского района рекомендует практику педагогического наставничества МБОУ Ирбейская СОШ № 1 «Профессиональное становление молодого педагога на начальном этапе работы в школе» к участию в краевом конкурсе «Лучшие практики наставничества-2022».

Руководитель управления образования администрации Ирбейского района
Н.И. Черникова

Директор
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Ирбейская средняя
общеобразовательная школа № 1»
имени Героя Советского Союза
С.С. Давыдова



С.В. Демченко

Руководитель
управления образования
администрации
Ирбейского района



Н.И. Черникова