

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

Полное наименование образовательной организации по уставу	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 6 города Лесосибирска»
Фамилия, имя, отчество руководителя образовательной организации	Черепанова Татьяна Борисовна
Контактные данные: почтовый адрес, телефон, адрес официального сайта, электронная почта	662546, 83914533351, https://lsosh6.gosuslugi.ru/lsosh6@yandex.ru
Содержательное направление представленных на Конкурс материалов (согласно п.2.2 Положения о всероссийском конкурсе «Вектор качества образования»)	Учитель как гарант качества образования
Тема конкурсных материалов (тема инновации)	Институциональная программа наставничества как ресурс развития профессиональной компетентности учителя
Автор / авторский коллектив представленной на конкурс инновации	Черепанова Татьяна Борисовна, директор школы; Гришкова Ольга Васильевна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе
Краткое описание инновации (цели, задачи, содержание работы,	Цель: оптимизация процесса адаптации и личностной, творческой, профессиональной самореализации наставляемого. Задачи: Оказать помощь и поддержку наставляемому в выявлении и устранении профессиональных дефицитов.

полученные результаты, эффекты)	• Сформировать у педагогов потребность в непрерывном повышении профессионального мастерства. • Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога или вновь принятого учителя в коллективе. • Обеспечить психологически комфортную среду для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала всех членов педагогического коллектива. • Способствовать эффективному обмену личностным, жизненным и профессиональным опытом между субъектами профессиональной деятельности. Содержание работы: 1. Подготовка условий для запуска программы: • проведение анкетирования и составление информационной карточки вновь принятого учителя или молодого специалиста; • диагностика профессиональных дефицитов постоянных сотрудников; • формирование базы наставляемых; • формирование базы наставников; • отбор и обучение наставников. С первых дней работы учителя в школе проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Работающие ранее педагоги проходят диагностику профессиональных дефицитов, используя различные образовательные ресурсы, (например, в начале 2022г., в рамках корпоративного заказа в сотрудничестве с ЦНППМ проведено тестирование по теме: "Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися»). Традиционно организуются «Марафоны открытых уроков», в рамках которых осуществляется экспертная оценка профессиональных умений коллегами. Мониторинговые процедуры в рамках ВСОКО, ВПР, КДР, ГИА также дают повод для анализа и самоанализа педагогической деятельности. Анализ выявленных профессиональных дефицитов и внутри школьных резервов позволяет определить базы наставников и наставляемых. 2. Реализация программы: • формирование наставнических пар; • организация работы наставнических пар; • завершение наставничества. При формировании пар «наставник-наставляемый» учитывается в первую очередь опыт, профессионализм, уровень компетентности наставника; дефициты наставляемого, а также психологическая совместимость педагогов. Роль наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности наставляемого. Наставник не контролирует, а способствует быстрее адаптации специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему
--	--

методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию. Для организации деятельности наставнических пар разработаны типовые для ОО план и циклограмма работы наставника и стажёра, которые конкретизируются каждой парой в соответствии с выявленными дефицитами, запросами, производственной необходимостью, что позволяет их персонифицировать.

В рамках программы «Школа наставничества» реализуются следующие модели наставничества:

- Классическое наставничество (менторство) - обучение с помощью предоставления видимой модели действий и обратной связи в процессе освоения навыков. Осуществляется через посещение уроков наставника и других опытных коллег наставляемым с последующим подробным анализом увиденного; разработку наставляемым технологических карт урока и обсуждение целесообразности отбора материала, технологии достижения планируемых результатов; посещение уроков наставляемого наставником с последующим самоанализом и анализом урока. Также наставник сопровождает разработку и реализацию педагогического проекта молодого педагога, проводит консультации по возникающим у наставляемого проблемам и вопросам, связанным с практической деятельностью. Наставляемые принимают участие в работе школьных МО, проблемно-творческих групп; тематических педсоветов, семинарах; методических консультациях, очных и дистанционных методических мероприятиях различного уровня. Чаще всего такую модель реализуем в отношении молодых специалистов, так как она позволяет организовать тесное обучающее взаимодействие между наставником и наставляемым.

- Супервизия (критическое взаимодействие) – осуществляется через анализ практической деятельности и её результатов наставляемого с помощью наставника в процессе посещения учебных и внеурочных занятий, воспитательных мероприятий, оказание консультационной помощи педагогу в преодолении профессионального затруднения, осуществление коррекции и формирование профессиональных установок. В процессе реализации данной модели наставник не решает проблему сам, он лишь принимает участие в её решении.

- Паритетное взаимодействие – позволяет передать знания и адаптировать работника, оценить эффективность изменений в работе педагога, сформировать команду. Реализуется через взаимопосещение уроков и занятий, совместную деятельность по реализации внутришкольного плана методической работы и неформальные формы общения. Используется в случае наставничества для вновь принятых педагогов, имеющих опыт работы в других ОО или на этапе завершения наставнического сопровождения.

- Коучинг или незримая поддержка – настройка на самообучение и саморазвитие при освоении инновационных технологий, пополнении знаний и т.д. Реализуется через включение педагога в систему научно-методического сопровождения, разработку и реализацию индивидуального образовательного маршрута.

3. Анализ эффективности

На данном этапе усиливается роль психологической службы школы, которая осуществляет промежуточные и итоговые мониторинговые исследования. Полученные результаты и рекомендации психологов наряду с другими данными (результаты обучения и воспитания учеников наставляемого, внеурочной деятельности и личные достижения педагога) являются основанием для коррекции индивидуальных планов или циклограмм работы наставника и наставляемого. По итогу реализации плана наставничества (для молодых специалистов чаще всего рассчитанного на 2 года, но сроки индивидуальны) наставляемый демонстрирует свои профессиональные умения через проведение открытых уроков и активное результативное участие в методических мероприятиях различного уровня. Так как деятельность в рамках программы «Школа наставничества» является составной частью научно-методического сопровождения, то эффективность наставничества оценивается не только по реализации плана или выполнению циклограммы, но и по вкладу участников пар в методическую, воспитательную, образовательную деятельность школы. Через два года работы в ОО администрация ходатайствует о проведении процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности или рекомендует педагогу пройти аттестацию на присвоение первой квалификационной категории (при наличии соответствующих показателей и достижений). Педагог-наставник, в свою очередь, открывает для себя ряд преимуществ: во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности; во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником; в-третьих, наставник оказывается в ситуации, когда возникает необходимость в самосовершенствовании; в-четвертых, выполнение функций наставника способствует развитию педагогической карьеры учителя, повышению его педагогической квалификации, росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы; в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Деятельность педагогов-наставников поощряется как нематериально (награждения, чествования), так и через стимулирующие выплаты на основании Положения об оплате и стимулировании труда работников МБОУ «СОШ №6» г. Лесосибирска.

Результаты (эффекты):

- Рост профессионализма наставляемых.
- Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора собственной образовательной траектории профессиональной реализации, повышение уровня аналитической культуры.
- Плавный «вход» молодого учителя или вновь принятого специалиста в целом в профессию, успешная адаптация,

	построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе субъект-субъектных отношений начинающих и опытных специалистов. • Повышение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы. • Улучшение психологического климата в школе, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства. • Увеличение общих показателей качества образования МБОУ «СОШ №6».
Сведения о распространении и инновационного опыта	Региональный образовательный атлас-2023 Образовательный атлас (kipk.ru) Управленческая практика организации наставничества в школе "Школа наставничества" (infourok.ru) https://znanio.ru/media/shkola-nastavnichestva-2846076?mt_campaign=mediacontest&mt_event=mediaadded Педагогический форум Енисейской Сибири Развитие региональных кластеров непрерывного образования педагогических кадров programma-pedagogicheskogo-foruma-enisejskoj-sibiri-17-18-noyabrya-2022-goda.pdf (kspu.ru) VII краевой педагогический марафон Пост-релиз День «Учитель. Управленческая команда»: итоги работы (kipk.ru) Репортаж о реализации программы «Школа наставничества» https://drive.google.com/file/d/1kGv67yhDAxpwiLHrIbrDXNzGndySqz6E/view?usp=drive_web Репортаж в рамках года педагога и наставника https://m.vk.com/video-11871971_456245411?list=ebc6d8c27512a021ee Видеозапись выступления на VII краевом педагогическом марафоне День «Учитель. Управленческая команда» https://youtube.com/playlist?list=PLsPi9J9ly0NuBnMcxuEKJzJ3hhH0tibGX
Сведения, подтверждающие эффективность внедрения инновации в практику общеобразовательных учреждений	https://sh6-lesosibirsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/ МБОУ СОШ №6, г.Лесосибирск (soch-6.ru) VII ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ МАРАФОН Пост-релиз День «Учитель. Управленческая команда»: итоги работы http://www.soch-6.ru/images-22-23/praktika.pdf

