

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ СИСТЕМА «НАСТАВНИЧЕСТВО 2.0»**  
**КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА РУКОВОДЯЩИХ И**  
**ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

*Соколова Эльвира Николаевна,*  
*заместитель директора МУ ДПО*  
*«Информационно-методический центр»*  
*Г.о. Подольск*  
Электронная почта: [pimc@inbox.ru](mailto:pimc@inbox.ru)

**Введение**

В федеральном проекте “Учитель будущего” наставничеству отводится важная роль в решении задачи профессионального роста руководящих и педагогических работников.

Муниципальный проект «Наставничество 2.0» возник в процессе разработки стратегии развития образовательной системы Г.о. Подольск.

В рамках кластерного анализа были выявлены основные проблемы, прежде всего для школ с устойчиво низкими результатами, главные из которых - это отсутствие сформированной команды и эффективных механизмов управления качеством образования. И актуальная проблема для всех учреждений – это дефицит профессиональных умений и навыков у молодых кадров. Соответственно были намечены различные пути и мероприятия по выходу отдельных общеобразовательных учреждений из аномальных кластеров. Итогом этой работы и стал проект «Наставничество 2.0».

**Муниципальный проект «Наставничество 2.0»**

Срок реализации проекта: январь 2019- декабрь 2021.

Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него еще не сформированы профессионально значимые качества, поэтому молодому педагогу нужна постоянная методическая помощь учителя-наставника.

Актуальность проекта: дефицит профессиональных умений и навыков у молодых кадров, отсутствие эффективных механизмов управления качеством образования в школах с низкими результатами.

***Ключевые понятия***

Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики, средством обучения руководящих и педагогических работников, впервые принятых на работу в

образовательную организацию или вновь назначенных на должность заместителя руководителя.

*Наставничество* – разновидность индивидуальной и коллективной методической работы с педагогами (стаж работы менее 3-х лет), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или с завучами-стажерами (стаж работы менее 1 года), специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

*Наставник* – опытный учитель или завуч-тьютор, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, управления.

*Молодой специалист* – начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Назначением наставничества является формирование целостной эффективной системы методического сопровождения молодых специалистов/педагогических работников/завучей-стажеров, не имеющих опыта в своей деятельности, в их профессиональном становлении с целью повышения квалификации и сохранения молодых педагогических и управленческих кадров.

**Цель проекта:** совершенствование системы наставничества на основе сетевого взаимодействия образовательных учреждений для устранения дефицита профессиональных умений и навыков у молодых кадров, формирования и усовершенствования эффективных механизмов управления качеством образования в школах.

**Основные задачи проекта:**

— развитие имеющихся у молодых специалистов/начинающих педагогических работников/завучей-стажеров знаний и умений в области предметной специализации, методики преподавания, управления; оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений; развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;

— ускорение процесса адаптации молодого специалиста/начинающего педагогического работника/завуча-стажера в педагогическом коллективе;

— содействие профессиональному становлению молодого специалиста/ начинающего педагогического работника/завуча-стажера, формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности;

— формирование мотивации у молодого специалиста/начинающего педагогического работника/завуча-стажера к непрерывному профессиональному саморазвитию и самообразованию для достижения квалификации соответствующего уровня и обеспечения карьерного роста;

— формирование у вновь назначенных заместителей директора по УВР эффективных механизмов управления.

Традиционная модель наставничества не всегда может быть эффективной и отвечать реалиям сегодняшнего дня. Кроме этого, иногда в школах назначают наставником учителя, который сам не владеет новыми технологиями, соответственно - не может оказать качественную методическую помощь, но он - единственный опытный педагог по данному предмету в образовательном учреждении, и у администрации нет другого выхода. Следует акцентировать внимание и на то, что не соблюдается одно из важнейших условий успешного сотрудничества – добровольное желание молодого учителя перенимать опыт именно у этого наставника, ведь его назначает администрация, не интересуясь при этом мнением самого начинающего педагога. А что делать молодому специалисту в том случае, если он единственный учитель по данному предмету в школе?

Поиск модели наставничества, которая бы позволила решить и управленческие проблемы, и проблемы качества образования, и удержания в школе молодых специалистов привел к модели сетевого взаимодействия и использования инновационного опыта школ-лидеров.

Таким образом, целью нашего проекта является совершенствование системы наставничества на основе сетевого взаимодействия образовательных учреждений.

Реализация данного проекта осуществляется в двух направлениях: для заместителей директора по учебно-воспитательной работе и педагогов общеобразовательных учреждений.

Проект «Наставничество 2.0» включает следующие подпроекты:

- «Школа завучей»,
- «Открытые двери»,
- «Современный урок от финалистов профессиональных конкурсов»,
- «Стажировка молодых специалистов в школах с лучшими практиками».

Участниками проекта являются Комитет по образованию, информационно-методический центр, общеобразовательные учреждения, городские методические объединения, которые в том числе формируют рабочие группы для решения тех или иных задач.

Организационные основы проекта:

- создание банка данных по молодым специалистам, учителям-наставникам, завучам-стажерам, завучам-тьюторам;
- выявление актуальных проблем;
- разработка плана мероприятий по полугодиям;
- в рамках флеш-наставничества создание кратковременных рабочих групп: молодой специалист / учитель-наставник / завуч-тьютор; завуч-стажер / завуч-тьютор;
- в рамках проекта опытный педагог и представитель администрации посещают уроки молодых специалистов для оказания им методической помощи и устранения профессиональных дефицитов.

Показатели муниципального проекта	В течение года			
	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал
Подпроект «Школа завучей»: количество обучающих мероприятий	3	2	1	2
Подпроект «Открытые двери»: количество образовательных организаций (школы-лидеры), на базе которых прошли консультации, открытые уроки, деловые игры, тренинги, СОМы для молодых педагогов и завучей-стажеров	2	1	1	2
Подпроект «Современный урок от финалистов профессиональных конкурсов»: количество мероприятий	3	1	0	2
Подпроект «Стажировка молодых специалистов в школах с лучшими практиками»	По требованию	По требованию	По требованию	По требованию
Доля завучей-стажеров, аттестованных через пять лет на высшую категорию	2024			
	50%	55%	60%	65%
Доля молодых педагогов, аттестованных через три года на первую категорию (%)	2023 год			
	70%	75%	80%	82%
Сохранность контингента молодых специалистов Молодые специалисты: педагоги/вновь назначенные завучи-стажеры (%)	2019	2020	2021	
	80%/ 85%	85%/90%	87%/93%	

<p>Результаты муниципального проекта</p>	<p>1. Сохранность контингента молодых специалистов.  2. Повышение эффективности механизмов управления качеством образования.  2.Повышение профессиональной компетентности управленческих и педагогических кадров: увеличение доли педагогических (молодые педагоги) и руководящих (завучи-стажеры) работников, прошедших аттестацию на получение квалификационной категории или повысивших квалификационную категорию, в общей численности педагогических (молодые педагоги) и руководящих (завучи-стажеры) работников ОО Г.о. Подольск.</p>
--	--

Первое организационное мероприятие в рамках реализации проекта в начале каждого учебного года проходит в форме флэш-наставничества. Это новая концепция наставничества, суть которой состоит в следующем. Сотрудники, желающие выступить в роли наставника, участвуют во встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации. После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет. Если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации программы наставничества. В нашем случае в роли наставников выступают опытные педагоги, руководители предметных городских методических объединений и заместители директора по УВР.

Для реализации подпроекта «Школа завучей» были созданы рабочие группа из опытных заместителей директора по УВР. Результатом работы стала программа мероприятий на 2019-2020, 2020-2021 учебные года, в которую были включены актуальные аспекты управленческой деятельности. Программа направлена на повышение профессиональной компетентности заместителей директора по УВР, имеющих небольшой стаж работы на данной должности (вновь назначенные заместители руководителя).

Занятия проходят ежемесячно.

**Формы реализации подпроекта различны:** ситуационное наставничество, флэш-наставничество, практико-ориентированные семинары, практическая лаборатория, круглые столы, мастер-классы, тренинги, консультации, вебинары.

В рамках реализации подпроекта «Школа завучей» уже прошло 10 занятий в форме практической лаборатории, практико-ориентированного семинара, тренинга.

Тематика:

— внутришкольный контроль или внутренняя система оценки качества образования (ВСОКО);

- управление качеством образования на основе мониторинга и анализа оценочных процедур;
- индивидуальный учебный план как основа самореализации ребенка (на 3 класса и на 2 класса);
- новые методы и инструменты оценивания и их использование в учебном процессе;
- технология тайм-менеджмента и самоорганизация управленческой деятельности;
- организация внеурочной деятельности обучающихся в образовательной организации: проблемы и решения;
- методическая работа в школе: организация работы с высокомотивированными обучающимися;
- совершенствование компетенции педагогов по вопросам целей, процедуры проведения, подготовки и оценки образовательных достижений PISA;
- развитие дистанционного обучения как условие модернизации образования (из опыта работы школ);
- тренинг «Организация урока на основе современных требований «Мой лучший урок».

Суть подпроекта «Открытые двери» – диссеминация успешного управленческого и педагогического опыта школ-лидеров через консультации, открытые уроки, мастер-классы, практические сессии, тренинги.

На базе общеобразовательных учреждений с лучшими образовательными практиками прошли дни открытых дверей. Более 200 молодых педагогов и опытных учителей-предметников, руководителей ГМО по предметам посетили уроки и мастер-классы своих коллег, обменялись опытом и анализом проведенных занятий. Практика показывает, что такая форма наставничества для молодых специалистов с высоким потенциалом позволяет более полно раскрыть свои способности, и в дальнейшем способствует их профессиональному становлению.

Подпроект «Современный урок от финалистов профессиональных конкурсов» включает мастер-сессии победителей и призеров профессиональных конкурсов.

Ежегодно в Г.о. Подольск проходит Фестиваль педагогических достижений. Педагоги-лидеры проводят современные уроки, с использованием инновационных образовательных технологий, и мастер-классы в образовательных учреждениях с низкими результатами.

Это победители таких профессиональных конкурсов, как:

- «Учитель года Подмосковья»;
- «Лучший по профессии», «Конкурс на денежное вознаграждение лучших учителей МО»;
- «Лучший учитель-предметник и лучший учитель начальных классов»;

- «Педагогический дебют»;
- «Учитель здоровья».

В 2019 году состоялись мастер-сессии в трех школах, которые по итогам кластерного анализа прошлого учебного года школы находились в 6 кластере. В 2021 году, благодаря сетевому взаимодействию с Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников МГОУ, мероприятие проводилось с использованием интернет ресурсов и для учителей Московской области. Это значительный шаг в развитии системы образования Подольска, данный формат мероприятия способствует большему обмену опытом и мнениями между молодыми специалистами и опытными педагогами, поддерживает связь между теорией и практикой. Профессиональная компетентность учителя сегодня – это решающий фактор обеспечения качества образования. Это не только качество действий учителя, обеспечивающих эффективное решение каждодневных педагогических проблем и типичных профессиональных задач, но и владение современными образовательными технологиями, технологиями педагогической диагностики, психолого-педагогической коррекции, методическими приемами, а также их постоянное совершенствование. Идея нашего фестиваля – поделиться опытом таких педагогов, которые способны на высоком уровне не только обеспечить образовательный процесс, но и решить задачи общего развития детей определенными, быть может, авторскими педагогическими средствами, в тоже время, с учетом государственных требований, предъявляемых к современному учреждению образования, интересов родительской общественности и личностных потребностей и возможностей обучаемых.

Подпроект **«Стажировка молодых специалистов в школах с лучшими практиками»** подразумевает сетевое взаимодействие школ с целью оказания консультативной и практической помощи молодым кадрам из школ, испытывающих профессиональный дефицит.

На протяжении ряда лет в Г.о. Подольск проводятся 3-х дневные выездные предметные сессии по математике, физике, биологии, химии для учащихся 7-10 классов – победителей муниципального и регионального этапов ВсОШ. Занятия по решению олимпиадных задач ведут педагоги-лидеры. К этому мероприятию привлекаются молодые учителя-предметники. Совместно с тьюторами они готовят материал, а затем проводят занятия. При таком виде стажировки идет объединение компетентных учителей-наставников, владеющих необходимыми для продуктивной работы навыками, и молодых специалистов, заинтересованных в наставничестве. Формируется команда, которая готова пройти этот сложный путь вплоть до завершения наставнических отношений.

## Заключение

Мы надеемся, что реализация проекта позволит нам, прежде всего, сохранить контингент молодых специалистов, создать систему дифференцированной целенаправленной методической работы с молодыми педагогами, повысить профессиональную компетентность педагогических и управленческих кадров.

Ожидаемые эффекты:

- сохранность контингента молодых специалистов;
- повышение профессиональной компетентности педагогических и управленческих кадров;
- ускорение процесса адаптации молодого специалиста/начинающего педагогического работника/завуча-стажера в педагогическом коллективе;
- профессиональное становление молодого специалиста/ начинающего педагогического работника/завуча-стажера, формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности;
- создание системы дифференцированной целенаправленной методической работы с молодыми педагогами на основе выявленных потенциальных возможностей и имеющихся затруднений;
- создание сети взаимодействия образовательных организаций для совершенствования системы наставничества.