

Муниципальное общеобразовательное автономное учреждение «Средняя
общеобразовательная школа № 31» г. Оренбурга



Проект

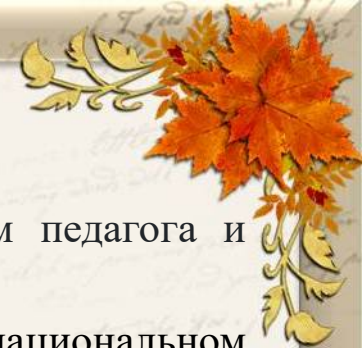
« Модель управления внедрением наставничества в МОАУ « СОШ № 31»

Научный руководитель : Ганаева Е.А.,
доктор педагогических наук, профессор ОГПУ

Выполнила: Абдразакова Ш.С.,
заместитель директора МОАУ «СОШ № 31»



Актуальность



-2023 год Указом Президента России Владимира Путина объявлен Годом педагога и наставника.

-Тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование», включая федеральные и региональные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», «Успех каждого ребенка».

-Определен конкретный показатель: к 2024 году 70% педагогов в возрасте до 35 лет должны быть обеспечены различными формами поддержки и сопровождения в первые три года профессиональной педагогической деятельности.

-Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) 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»

В МОАУ « СОШ № 31» прибыло 10 молодых специалистов, имеющих достаточные знания, но недостаточные умения, так как у них еще не были сформированы профессионально значимые качества.

- Решить эту стратегическую задачу поможет создание модели управления внедрением наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя.



Предпроектное исследование

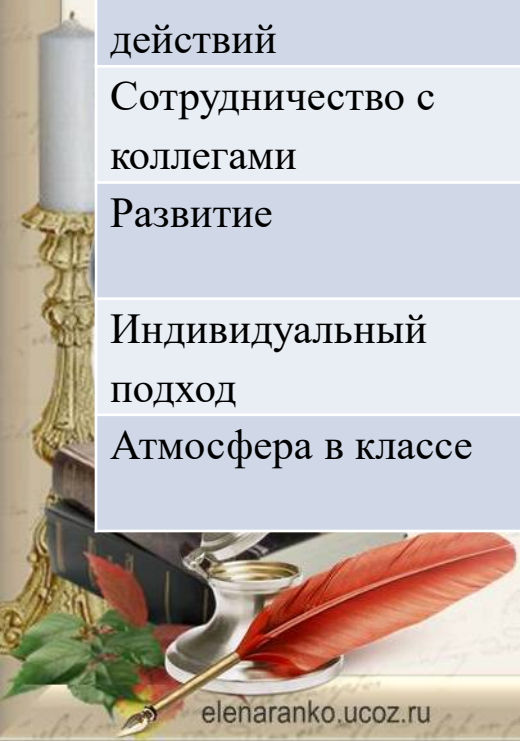
- Большую часть коллектива составляют опытные учителя.
- 54% работников имеют стаж работы более 20 лет, из них пенсионеров -18 %.
- 33% коллектива - молодые педагоги до 35 лет.
- Наметилась тенденция к омоложению кадров.
- Количество педагогов, имеющих высшее педагогическое образование составляет 87 %.
- Педагогов с высшей категорией- 6%, с первой категорией 55%, соответствие занимаемой должности -6%, без категории-33% (молодые специалисты)



Диагностика профессиональных компетентностей педагогов.



Компетенция	Учителя начальной школы	Учителя средней школы	Другое
Количество ответивших	9 чел	24чел	2 чел
Ориентация на результат	80%	70 %	63 %
Анализ своих действий	72 %	69 %	78 %
Сотрудничество с коллегами	78 %	8 2 %	62 %
Развитие	80 %	75 %	55 %
Индивидуальный подход	83 %	73 %	71 %
Атмосфера в классе	82 %	72 %	63 %



Цель проекта:

**Создание модели управления внедрением
наставничества в МОАУ « СОШ № 31».**



Задачи:

- Изучить методологию наставничества;
- провести мониторинговое исследование профессиональной компетентности молодых педагогов с целью выявления проблем;
- разработать нормативно-правовую базу по Школе молодого педагога;
- разработать программу «Школы молодого педагога»;
- повысить уровень профессиональной компетентности педагогов;
- обобщить опыт работы школы по данной проблеме.



Ожидаемые результаты

- Совершенствование нормативно-правовой базы, регулирующей организацию наставничества в школе.
- Создание модели управления внедрением наставничества на примере Школы молодого педагога.
- Рост числа молодых специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в МОАУ « СОШ № 31».
- Непрерывное повышение уровня профессиональной компетентности молодых педагогов.
- Выпуск методического сборника «Из опыта работы с молодыми педагогами в МОАУ « СОШ № 31».

1.Создание эффективной модели методической службы, обеспечивающей новое качество образования.

Перечень заинтересованных сторон и формы взаимодействия с ними



Внутренние			
1	Заинтересованные стороны	Формы взаимодействия	Выгода от партнерства
2	Молодые педагоги	Участие в мероприятиях Школы молодого педагога	Повышение профессионального мастерства.
3	Авторы проекта	Информирование и консультирование участников.	Ускорение процесса профессионального становления педагога .
4	Директор МОАУ « СОШ № 31»	Индивидуальное собеседование, консультирование	Обеспечение функционирования образовательной организации на должном уровне
5	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Посещение учебных занятий, собеседование, анализ мероприятий и консультирование.	Повышение профессионального мастерства молодых педагогов.
6	Наставник молодых педагогов	Методическая учеба ,взаимопосещение учебных занятий, консультирование.	Развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса.
7	Педагог-психолог	Анкетирование, мониторинг проблем молодых специалистов.	Выявление проблем и оказание своевременной помощи.
8	Руководитель школьного методического объединения	Организация методической учебы в рамках ШМО.	Высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу.



Перечень заинтересованных сторон и формы взаимодействия с ними



Внешние			
1	Управление образования администрации г. Оренбурга	Совместная деятельность по консолидации усилий и организации взаимодействия между партнерами по данному вопросу.	Обеспечение требуемого уровня функционирования школы. Финансовая поддержка.
2	МАУ « Импульс-центр»	Совместная деятельность по организации методического сопровождения молодых специалистов.	Повышение профессионального мастерства молодых педагогов.
3	ФГБОУ ВО «ОГПУ»	Семинары, вебинары, курсовая подготовка.	Повышение квалификации молодых педагогов.
4	РЦРО	Аттестация педагогов, обучение на курсах	Повышение квалификации молодых педагогов.



SWOT-анализ проекта



Факторы, обеспечивающие реализацию проекта	S(сильные стороны)	W (слабые стороны)	О (благоприятные возможности)	Т (риски)
Технологическое и информационное обеспечение деятельности образовательной организации	Позитивный опыт использования современных образовательных технологий.	Преобладание в деятельности отдельных педагогов традиционных образовательных технологий.	Взаимодействие и сотрудничество с МАУ «Импульс-центр», ФГБОУ ВО «ОГПУ», РЦРО для повышения профессиональной компетентности педагогов.	Недостаточное финансирование курсовой подготовки не позволяет организовать обучение большого количества педагогов.
Материально-техническое обеспечение деятельности образовательной организации	Имеющаяся материально - техническая база соответствует статусу школы, позволяет в полном объеме и на уровне современных требований организовать учебно- - воспитательный процесс.	Устаревшее компьютерное оборудование, затрудняющее внедрение онлайн-образования.	Использование внебюджетных средств для закупки необходимого оборудования.	Отсутствие средств для обновления материально – технической базы приводит к снижению качества образовательного процесса.



SWOT-анализ проекта



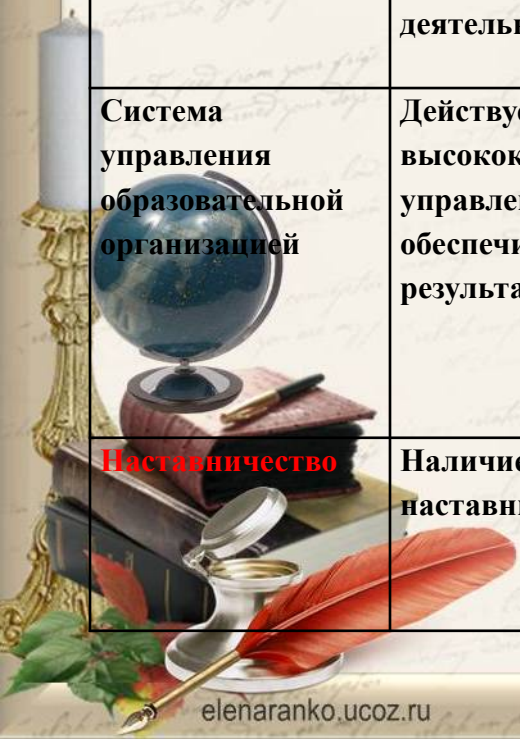
Факторы, обеспечивающие реализацию проекта	S(сильные стороны)	W (слабые стороны)	О (благоприятные возможности)	Т (риски)
Кадровое обеспечение деятельности образовательной организации	Квалификация педагогических кадров позволяет организовать наставничество.	Недостаточная осведомлённость педагогов об основных направлениях развития образования.	Увеличение доли молодых педагогов со стажем до 3 лет в педагогическом коллективе.	Снижение мотивации педагогических работников из-за повышения объема работы.
	Участие части педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	Недостаточная заинтересованность учителей в участии в конкурсах педагогического мастерства.	Материальное стимулирование позволит увеличить количество участников	Дефицит свободного времени у всех участников образовательного процесса.
	Несовпадение рабочих графиков педагога и его наставника ввиду различной нагрузки и, как следствие, несовпадение свободного времени для личного общения.	Несовпадение рабочих графиков педагога и его наставника ввиду различной нагрузки и, как следствие, несовпадение свободного времени для личного общения.	Дистанционное общение посредством электронной почты, телефонной связи, социальных сетей. Использование педагогом персонального сайта наставника.	Дефицит времени педагогов. Большая нагрузка.



SWOT-анализ проекта



Факторы, обеспечивающие реализацию проекта	S(сильные стороны)	W (слабые стороны)	О (благоприятные возможности)	Т (риски)
Инновационная репутация образовательной организации в системе образования	Наличие элементов инновационной работы в образовательной деятельности педагогов, что позволяет организовать наставническую деятельность .	Отсутствие единой модели управления внедрением наставничества.	Поддержка инновационной работы со стороны региональной и городской системы образования.	Отсутствие долгосрочной стратегии инновационного развития образовательного учреждения в данном направлении
Система управления образовательной организацией	Действует высококвалифицированная управленческая команда, обеспечивающая высокую результативность работы ОУ.	Невысокая включенность педагогического коллектива в работу внутренней системы оценки качества образования.	Повышение эффективности управления ОУ в условиях реализации Программы развития	Неразвитость системы делегирования полномочий в педагогическом коллективе может привести к перегрузке членов управленческой команды.
Наставничество	Наличие опытных наставников	Низкая мотивация педагогов	Материальное и моральное стимулирование.	Эмоциональное выгорание у опытных педагогов.



Дорожная карта проекта

Первый год стажировки. Профессиональная адаптация.

Тема: «Знания и умения педагога – залог творчества и успеха учащихся»



Задачи первого года :

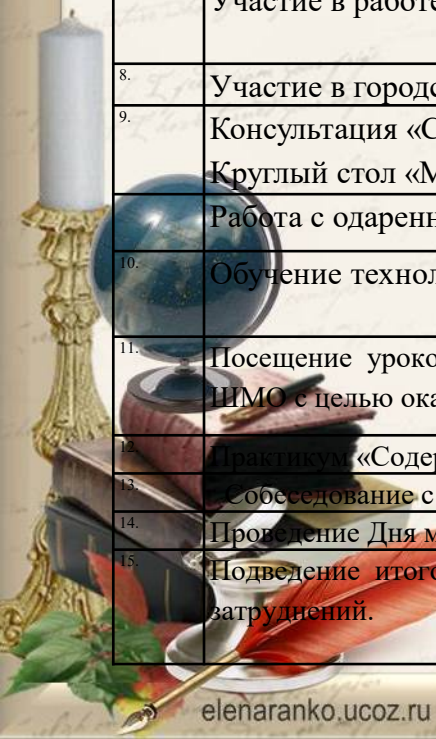
- определение методических и психологических затруднений начинающих педагогов;
- включение каждого молодого педагога в творческий поиск путем участия в работе Школы молодого педагога;
- оказание помощи в преодолении профессиональных затруднений;
- формирование опыта самостоятельного выполнения педагогической деятельности.



План работы ШМП (1-й год)



№ п/п	Мероприятия	Ответственные	Сроки
1.	Час общения «Расскажи о себе.»	Директор школы	Сентябрь
2.	Знакомство молодых специалистов с традициями школы, правилами внутреннего распорядка, уставом.	Директор школы	Сентябрь
3.	Закрепление наставников. Знакомство с нормативно- правовой документацией по правам и льготам молодых специалистов.	ЗД по УВР	Сентябрь
4.	Консультации по оформлению классного журнала, журналов внеурочной деятельности.	ЗД по УВР	Сентябрь
5.	Анкетирование по выявлению затруднений в профессиональной деятельности.	Педагог-психолог	Сентябрь
6.	Практикум по разработке поурочных планов. Посещение молодыми специалистами уроков творчески работающих учителей.	Педагоги-наставники	Октябрь
7.	Участие в работе Единого методического дня	ЗД по УВР, наставники	Ноябрь
8.	Участие в городском конкурсе «Дебют»	ЗД по УВР	Ноябрь
9.	Консультация «Современный урок: структура и конструирование» Круглый стол «Мои успехи и проблемы»	ЗД по УВР, наставники	Декабрь
	Работа с одаренными детьми. Индивидуальная работа со слабоуспевающими.	ЗД по УВР	Январь
10.	Обучение технологии самоанализа урока и внеклассного мероприятия	Педагоги-наставники	В течение года
11.	Посещение уроков молодых специалистов администрацией школы, руководителями ШМО с целью оказания методической помощи.	ЗД по УВР, рук. ШМО	В течение года
12.	Практикум «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями»	ЗД по ВР	Февраль
13.	Собеседование с молодыми специалистами по теме самообразования.	ЗД по УВР	Март
14.	Проведение Дня молодого специалиста в школе.	ЗД по УВР	Май
15.	Подведение итогов работы за год. Анкетирование на выявление профессиональных затруднений.	ЗД по УВР, педагог-психолог, рук. ШМО	Май



Приветствие молодых специалистов (первый год работы)



Учительский хлеб



Наказы молодым
учителям от Удовик
Галины Петровны,
ветерана педагогического
труда

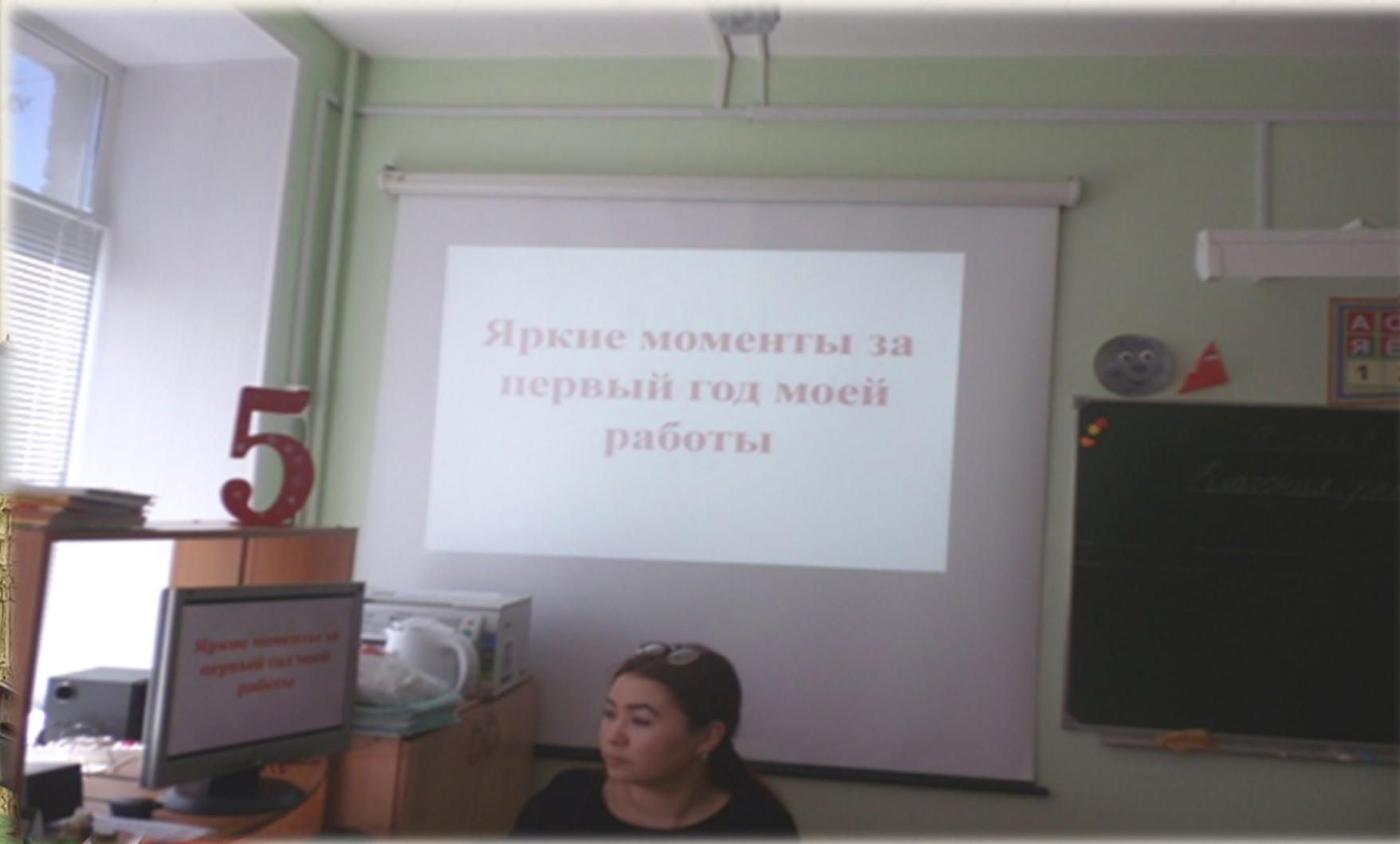


Наставничество: консультации, открытые уроки, круглые столы, взаимопосещение занятий, подготовка к семинарам, педсоветам, конкурсам, методические дни.





Творческие отчеты молодых специалистов «Мои первые победы»

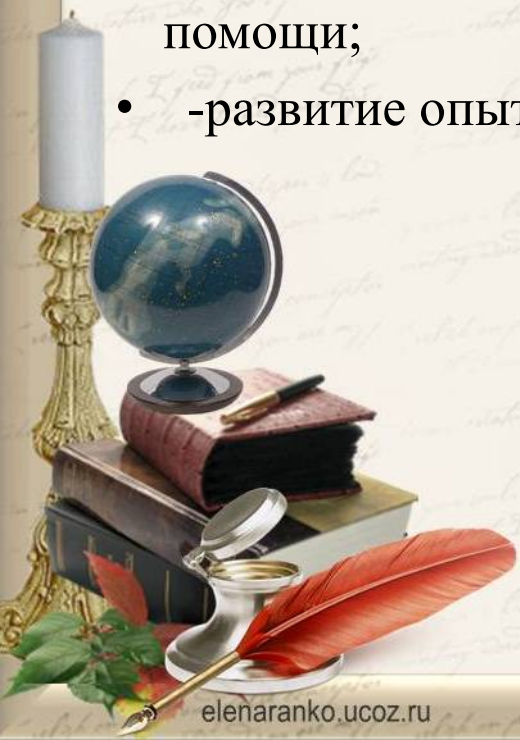




Второй год работы

Тема: «Самостоятельный творческий поиск»

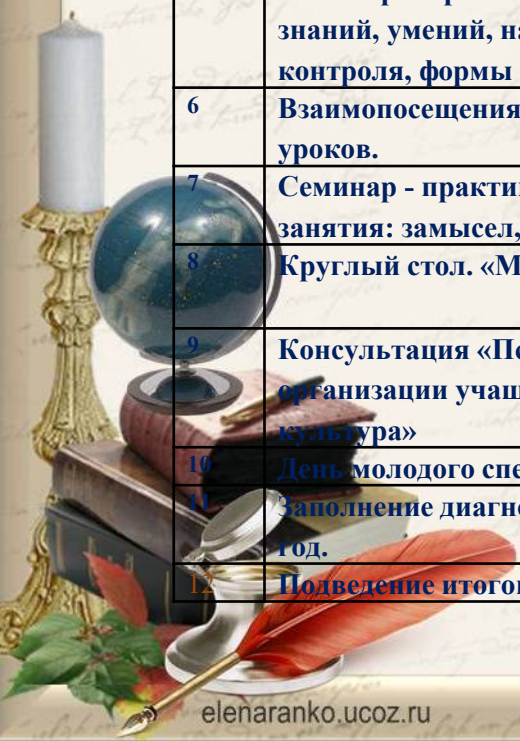
- Задачи:
- -формирование у педагогов профессионально значимых качеств и компетенций;
- -оказание психолого- педагогической поддержки, методической помощи;
- -развитие опыта самостоятельного выполнения трудовых функций.



Второй год стажировки. Развитие педагогической компетентности молодых педагогов.



№ п/п	Мероприятия	Ответственные	Сроки
1	Методические рекомендации по теме самообразования педагога.	Зам. директора по УВР	Сентябрь
2	Практикум "Моделирование педагогических ситуаций. Психолого - педагогические проблемы взаимодействия с ученическим коллективом	Педагог-психолог	Октябрь
3	Тренинг «Анализ и самоанализ занятия «(теория и практика)	Педагоги-наставники	Ноябрь
4	Отчёт наставника на заседании ШМП о результатах реализации индивидуальной программы стажировки работы. Консультации по запросу. Посещение занятий, самоанализ, анализ.	Педагоги-наставники,	Декабрь
5	Семинар – практикум «Социально-психологические аспекты контроля знаний, умений, навыков (компетенций), виды контроля, процедуры контроля, формы проведения».	ЗД по УВР	Январь
6	Взаимопосещения занятий. Сравнительный анализ и самоанализ уроков.	Педагоги-наставники	В течение года.
7	Семинар - практикум с открытыми занятиями. Нетрадиционная форма занятия: замысел, организация, анализ.	Молодые педагоги	Январь.
8	Круглый стол. «Мои достижения в педагогической деятельности».	Молодые педагоги. ЗД по УВР	Февраль
9	Консультация «Психологические основы построения занятия, способы организации учащихся, учет возрастных особенностей, речевая культура»	ЗД по УВР	Март
10	День молодого специалиста	ЗД по УВР	Апрель
11	Заполнение диагностических карт роста педагогического мастерства за год.	Молодые педагоги и педагоги-наставники.	Май
12	Подведение итогов работы Школы молодого педагога.	ЗД по УВР	Май



Отчеты наставников и наставляемых



Тренинги, семинары, дискуссии.



Третий год стажировки. «Технология и творчество в действии»



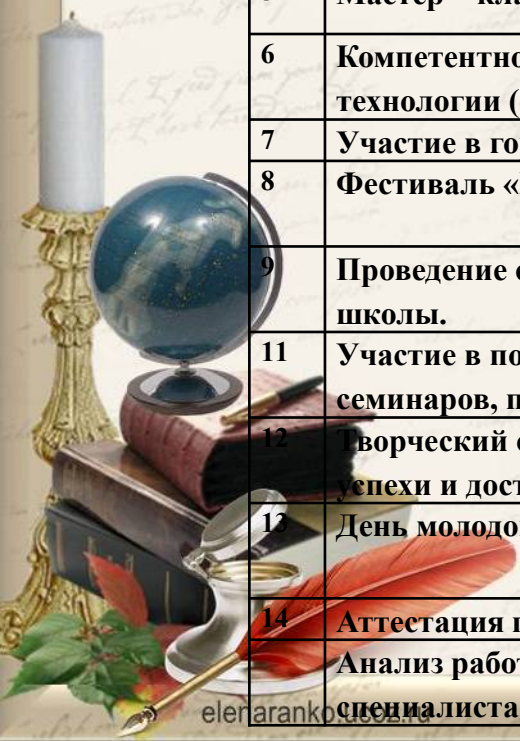
- Задачи:
- -освоение собственного опыта через рефлекссию и умение перестраивать свою деятельность в зависимости от педагогической ситуации;
- -развитие творческих способностей и педагогического мастерства;
- -формирование индивидуального стиля педагогической деятельности в реализации трудовых функций.



Третий год стажировки



№ п/п	Мероприятия	Ответственные	Сроки
1	Консультации. Создание рабочей программы педагога.	Педагоги-наставники	Август
2	Теоретический семинар «Развитие проектировочных умений педагогов».	ЗД по УВР	Сентябрь
3	Семинар - практикум « Контрольно-оценочная деятельность в условиях ФГОС»	ЗД по УВР	Октябрь
4	Единый методический день	ЗД по УВР	Ноябрь
5	Мастер – класс « Работа с родителями».	Педагоги-наставники	Декабрь
6	Компетентностно - ориентированные технологии (обмен опытом, презентации).	Педагоги- наставники	В течение года
7	Участие в городском конкурсе « Дебют».	Молодые педагоги	Декабрь
8	Фестиваль «Педагог нового поколения».	ЗД по УВР, молодые педагоги	Январь
9	Проведение открытых уроков для педагогов школы.	Молодые педагоги	По графику
11	Участие в подготовке и проведении семинаров, педсоветов.	Молодые педагоги	По графику
12	Творческий отчет молодых педагогов « Мои успехи и достижения»	Молодые педагоги	Март
12	День молодого специалиста	ЗД по УВР, молодые специалисты	Апрель
14	Аттестация педагогов.	Молодые педагоги	По графику
	Анализ работы Школы молодого специалиста.	ЗД по УВР	Май



Фестиваль «Педагог нового поколения»



Открытые уроки молодых специалистов



Наставники на уроках молодых учителей.



Веселые старты (команды «МТС» и «Динамит»)



Жить здорово-здорово!



Победила дружба





Результаты реализации проекта:

- Внедрена Целевая модель наставничества с целью поддержки и сопровождения молодых педагогов до 35 лет.
- Создана модель управления внедрением наставничества на примере Школы молодого педагога.
- ▶ 100 % молодых специалистов охвачены формой наставничества « Учитель – учитель»;
- ▶ 12 педагогов являются членами Ассоциации «PRO-движение»;
- ▶ 100% молодых педагогов прошли курсовую подготовку;
- ▶ 90% молодых специалистов (7 человек)- участники муниципального конкурса «Дебют»;
- ▶ 4 учителя – победители муниципального этапа, участники регионального этапа всероссийской олимпиады « Команда большой страны», участники всероссийского конкурса « Флагманы образования»;
- ▶ 80% молодых педагогов аттестованы на первую квалификационную категорию по должности «Учитель»;
- ▶ Опыт работы школы по наставничеству обобщен на уровне города.

1. Создана модель методической службы, которая была представлена на городском смотре методических кабинетов г. Оренбурга (3 место)

Участие в муниципальных конкурсах «Дебют» (7 человек)



**Победители муниципального этапа всероссийского конкурса
«Команда большой страны», участники всероссийского конкурса «
Флагманы образования» (2022г.)**



Команда большой страны



КОМАНДА БОЛЬШОЙ СТРАНЫ

Всероссийская метапредметная олимпиада

ДИПЛОМ

ПОБЕДИТЕЛЕЙ ДИСТАНЦИОННОГО ЭТАПА

Поликановой Ирины Анатольевны
Исмагилова Ильнара Салаватовича
Блиялкиной Татьяны Александровны
Мулдашевой Нургуль Мрзагалеевны
МОБУ «СОШ № 31»
Оренбургская область
2021 год



КОМАНДА БОЛЬШОЙ СТРАНЫ

Всероссийская метапредметная олимпиада

СЕРТИФИКАТ

УЧАСТНИКОВ РЕГИОНАЛЬНОГО ЭТАПА

Поликановой Ирины Анатольевны
Исмагилова Ильнара Салаватовича
Блиялкиной Татьяны Александровны
Мулдашевой Нургуль Мрзагалеевны
МОБУ «СОШ № 31»
Оренбургская область
2021 год

Участие в муниципальном конкурсе «Учитель города Оренбурга-2022»







Организация методического пространства педагогических работников МОАУ « СОШ № 31»;
создание оптимального доступа к необходимой информации;
обеспечение оперативной методической помощью молодых специалистов;
организация эффективного обмена опытом работы;
оптимизация познавательной деятельности преподавателей.



Приложение

Методический сборник

«Из опыта работы с молодыми специалистами в МОАУ « СОШ № 31» »



Содержание



Предисловие.....	3
Федякова А.И., директор МОБУ « СОШ №31» «Молодого педагога - под крыло коллектива».....	4
Абдразакова Ш.С., заместитель директора МОБУ « СОШ № 31» «Из опыта работы с молодыми специалистами ».....	5
Формы работы с молодыми специалистами.....	9
День молодого специалиста.....	9
Круглый стол.....	11
Фестиваль «Педагог нового поколения».....	16
«Веселые старты».....	27
Заключение.....	31
Приложение 1. «Школа молодого педагога»....	33
Приложение 2 «Фестиваль «Педагог нового поколения».....	43
Приложение 3 «Сценарий круглого стола».....	46
Приложение 4 «Конспекты открытых уроков и мероприятий».....	48



Предисловие.



Уважаемые коллеги!

- Вы держите в руках сборник, подобных которому в нашей школе еще не выходило. Уникальность его, прежде всего, в том, что главными героями стали вы - наши замечательные педагоги, как заслуженные и известные, так и начинающие. Главным поводом для создания нашего сборника послужило важное событие - фестиваль молодых учителей «Педагог нового поколения».
- Данный методический сборник составлен с целью распространения опыта работы с молодыми специалистами и является обобщением практического материала.



*Федякова А.И., директор МОАУ « СОШ №31 »
«Молодого педагога - под крыло коллектива».*



В последние годы, когда над российским образованием серьезно нависла угроза невосполнимости педагогических кадров и отсутствия преемственности между поколениями учителей, педагогический коллектив нашей школы решил принять свое посильное участие в улучшении ситуации.

Ежегодно в нашу школу поступает на работу новое поколение педагогов. Этот процесс можно сравнить с тем, как в класс поступает новенький ученик. Они всегда вначале под особым вниманием. Идет процесс взаимного изучения, притирки, вхождения в педагогический коллектив.



Абдразакова Ш.С, ЗД по УВР

Система работы с молодыми специалистами в МОАУ « СОШ № 31».



- Работа с молодыми начинающими педагогами, оказание им методической помощи — все это стало для методического совета одним из ведущих направлений работы.

Наш девиз при организации наставничества:

« Не поучать, не противопоставлять,
а сотрудничать и наставлять».

Благодарю за внимание!

Всем здоровья, творческих
успехов и семейного
благополучия!

