

## ОТЧЕТ

о пилотировании программы наставничества в  
МКУ «Ресурсный центр в сфере образования»

ФИО, должность координатора/ куратора, ответственного за пилотирование:  
Понкратенко Лариса Юрьевна

Пилотирование проводилось в период с 01.01. 2021г. по 30.06.2021 г. (в соответствии с программой наставничества (муниципальная программа наставничества «Вектор развития»), утвержденной приказом (№5 от 29.01.2021г.), дорожной картой, утвержденной приказом (№5 от 29.01.2021г.), Положение «О педагогическом наставничестве в образовании Иланского района», утвержденное приказом (№5 от 29.01.2021г.

Всего в пилотировании приняло участие 7 педагогов - наставников, (включая специалистов-практиков предприятий и пр.) , 1 куратор программы и 18 наставляемых (Таблица 1).

Таблица 1.

№	Показатели	ВСЕГО
1.	Количество наставников, участвующих в пилотировании	7
2.	Количество наставляемых, участвующих в пилотировании	18
3	Количество кураторов, участвующих в пилотировании	1
4	Всего в пилотировании приняло участие (человек)	26

1. **Проблемы**, на решение которых была направлена пилотируемая программа наставничества (текущие проблемы для организации, которые решает пилотируемая программа, и текущие проблемы наставляемых, которые решает пилотируемая программа).

Мы столкнулись с проблемой, что профессиональные умения, новые метапредметные способы деятельности, которые отрабатываются на Школе молодого педагога не находят своего отражения в профессиональной деятельности молодых педагогов в образовательных организациях, не влияют на положительную динамику детских образовательных результатов. Остается крайне низкой инновационная активность молодых педагогов на уровне муниципалитета и за его пределами. Этот факт подтверждают данные мониторинга деятельности молодых педагогов в ОО (опрос заместителей директора по учебной части и анализ участия молодых педагогов в разноуровневых мероприятиях за 2018-2020 г.): из 42 молодых специалистов, осуществляющих профессиональную педагогическую деятельность в районе, всего 21% применяет на практике новые умения, полученные на Школе молодого педагога.

Мы предполагаем, что на стыке преемственности Школа молодого педагога - образовательная организация должен появиться механизм наставничества. В рамках реализации данного механизма молодые педагоги получают поддержку со стороны более опытных педагогов в процессе переноса теоретических знаний в практическую деятельность по направлению «Креативное мышление», «Коммуникация»,

«Командодействие». Молодые педагоги в дальнейшем смогут не только качественно организовать рефлексию собственных профессиональных результатов, описать и предъявить полученный опыт, также возможно данный эффект зафиксировать в динамике детских образовательных результатов.

2. Основные **цели и задачи** взаимодействия между наставниками и наставляемыми.

Цель программы наставничества:

Обеспечить преемственность переноса умений, полученных в Школе молодого педагога в самостоятельную профессиональную деятельность молодого педагога

Задачи программы наставничества:

1. Апробировать Программу наставничества в условиях образовательного пространства муниципалитета;
2. Освоить молодыми педагогами новые образовательные инструменты взаимодействия с детьми, коллегами, родителями: «CRAFT», «ТРИЗ», «Дизайн-мышление», приемы латерального мышления, способы активного слушания, способы работы в команде;
3. Активизировать инновационную профессиональную деятельность молодых педагогов через включение в конкурсное движение, тиражирование образовательных практик в РАОП;
4. Организовать процесс становления молодого учителя как учителя-профессионала.

**Ожидаемые результаты** по итогам взаимодействия между наставниками и наставляемыми (ожидаемые результаты для организации и ожидаемые результаты для наставляемых):

- 8 педагогов – наставников прошли обучение по программе «Наставничество. Техники наставника»;
- В целевую аудиторию районной Школы молодого педагога включены 8 педагогов-наставников.
- Механизм наставничества реализуется в 7-ми образовательных организациях района.
- Не менее 18-ти молодых педагогов получают поддержку наставника (образованы 18 наставнических пар).
- Освоены эффективные способы разрешения конфликтов «Ученик-ученик», «Учитель-Родитель» (наиболее проблемные места коммуникации, выявленные при анкетировании молодых педагогов), способы активного слушания.
- Освоены эффективные способы работы в команде. Освоены образовательные технологии – «CRAFT», «ТРИЗ», «Дизайн-мышление», приемы латерального мышления.
- Не менее 10 молодых педагогов представят свои практики на районном событийном мероприятии.
- Не менее 5-ти практик молодых педагогов появятся тиражирования в РАОП.
- Участие в конкурсах профессионального мастерства
- Отсутствие оттока молодых педагогов из ОО района.

3. В соответствии с целями и задачами в ходе пилотирования были применены **формы наставничества**: «Учитель-учитель»

Были выбраны **формы взаимодействия**: *групповые: тренинг, образовательные площадки, демо-лекции, благо-сфера; индивидуальные: консультирование, тренд сессия.*

В части организации взаимодействия между наставниками и наставляемыми обозначились трудности: ограниченное время взаимодействия наставник-наставляемый, занятость наставников и наставляемых в проведении других организационных мероприятий, в частности проведения итоговой аттестации, летней оздоровительной кампании, несформированность аналитической компетентности у педагогов-наставников, компетентности саморефлексии у наставляемых молодых педагогов, подмена механизма наставничества контролирующей функцией.

4. Применялись следующие **методы информирования участников программы** наставничества (потенциальных наставников, наставляемых и их родителей) в образовательной организации: сайт управления образования, образовательных организаций, вкладка «наставничество», презентация программы на Школе молодого педагога, презентация программы наставничества на совещании директоров, информационные стенды в ОО, видеоролик о наставниках

На этапе информирования возникли трудности:

В качестве эффективного метода можно отметить:

5. **Вовлечение наставляемых**: презентация программы наставничества «Вектор развития» была представлена на Школе молодого педагога, с определением актуальности, почему формат Школы переориентирован в программу наставничества. Проведен анонимный опрос наставляемых на предмет принятия и их желания добровольного вовлечения в данный процесс. По итогам обработки анкет был выявлен яркий интерес к новой форме взаимодействия и желание погрузиться в данный формат взаимодействия. Тем более, что большинство молодых педагогов ответили, что им не хватает помощи более опытных коллег в организации образовательной деятельности.

6. **Привлечение и отбор наставников** осуществлялся из числа выпускников Школы молодого педагога, которые принимали участие, в разные года, в краевых профессиональных педагогических играх и были победителями в лигах. В зависимости от тематики Школы молодого педагога привлекались как тьюторы. При составлении их психологического портрета выделены коллегами и администрацией ОО такие качества личности как мобильность, коммуникабельность, открытость к взаимодействию, высокий уровень сформированности эмоционального интеллекта.

**Трудности**: большая учебная нагрузка в образовательной организации и занятость в других проектах ОО с начала учебного года (! программа наставничества начала свою реализацию с января 2021года).

В период 16.11.2020 по 28.11.2020 наставники прошли курсы повышения квалификации по программе «Наставничество и техники наставника». Это помогло им более детально познакомиться с новым механизмом взаимодействия, освоить техники наставника. После прохождения программы с наставниками на уровне муниципалитета были проведены семинары с привлечением Совета молодых педагогов с целью обобщения, организации дальнейшей работы в одном информационном поле. Также посредством коллективного мышления были сняты точки напряжения, которые не были озвучены в процессе обучения. Были определены дни консультирования наставников, создана группа «Наставники Иланского» в мессенджере watsap, запланированы совместные встречи

наставники и Совет молодых педагогов с целью рефлексии и планирования дальнейшей работы. Всего включены в реализацию программы 3 педагога из Совета молодых педагогов и 4 педагога-наставника. Два педагога-наставника в апреле 2021 прошли курсы повышения квалификации по программе «Как стать куратором программы наставничества в образовательной организации». Выбор на этих педагогов упал не случайно, во-первых, данные наставники имеют по три наставляемых молодых педагога и в следующем учебном году в эти ОО придут новые молодые педагоги.

7. В качестве оказания методической поддержки наставников были использованы: дни консультирования наставников с внесением конкретной даты и времени встреч в план управления образованием, с целью беспрепятственного их участия со стороны администрации ОО, создана группа «Наставники Иланского» в мессенджере watsap. Совместно разрабатывалась их дальнейшая деятельность с наставляемыми в ОО. Для поддержки наставников создавались буклеты, информационные и раздаточные материалы, постоянно поддерживали обратную связь.

8. Среди **наиболее успешных практик обмена опытом** между наставляемыми, наставниками, применяемые в процессе пилотирования, можно отметить (*описать с учетом применяемых форм наставничества*): В программе пилотирования нами был определен основополагающий принцип – **регулярность встреч наставника с наставляемым**. Делать встречи не урывками, а постоянно. Мы пропагандировали принцип: «Вода точит камень не силой, а частотой падения». В эту же канву: «Лучше меньше, да лучше». Туда же: «Принцип одной минуты». Регулярные, пусть даже короткие встречи дали нам большой эффект. На первоначальном этапе помог метод баддинг. Этот метод стал полезен нам тем, что у наставников и наставляемых полное равноправие. Обратная связь осуществлялась обоюдно. Педагоги видели друг друга в работе под другим ракурсом, через внутренние горизонтальные коммуникации, через непосредственное взаимодействие в образовательном процессе. Этот метод силен тем, что наставник, наблюдая за работой наставляемого по чек-листу, сам обучается, вспоминает технологию работы и контролирует ее в работе другого. Еще в процессе реализации программы нами были апробированы эффективность двух форм взаимодействия – «Блогосфера наставника», «Тренд – сессия наставляемого». «Блогосфера наставника» включала посещения занятий наставляемого и самого наставника, совместную рефлексию, помощь и консультирование в разработке занятий, в двух ОО была применена форма «урок в паре» (наставник и наставляемый в паре вели учебное занятие и тематическое родительское собрание на тему «Коммуникация без конфликтов в семье»), также для наставляемых был составлен ИОМ по направлениям технологизация образовательной деятельности и коммуникация «учитель-ученик», «учитель-родитель». «Тренд – сессия наставляемого» - самостоятельная образовательная деятельность наставляемого молодого педагога с тиражированием приобретенного опыта работы.

9. Программа наставничества была **встроена в расписание образовательной организации как дополнительная деятельность**.

10. Основными **формами работы** были следующие: *групповые: тренинг, образовательные площадки, демо-лекции, блогосфера, урок в паре; индивидуальные: консультирование, тренд-сессия, супервизия.*

11. Основными **мероприятиями** программы были реализация модулей Школы молодого педагога «Креативное мышление», «Коммуникация», «Командодействие»; «Блогосфера наставника», «Тренд – сессия наставляемого» (содержательное описание см. выше), слет молодых педагогов и наставников # Мывместе.

12. В целях мотивации деятельности наставника использовались следующие **методы нематериального поощрения**: размещение на сайте управления образования фотографий наставников, анонсирование деятельности наставников на совещании руководителей ОО с актуализацией их достижений, наминирование на грамоту руководителя управления образования, присвоение статуса «Лучший наставник». Номинирование и присвоение статуса «Лучший наставник» случится после того, как будет закончена реализация программы.

13. **Оценка результатов взаимодействия** между наставниками и наставляемыми осуществлялась посредством двух видов мониторинга: первый-необходимо дать качественную оценку приращения личностных компетенций у молодых педагогов в области развития креативного мышления, коммуникации, умения работать в команде. Здесь, как инструмент мы взяли кейс-задания метапредметного чемпионата. Они представлены во вкладке «Наставничество» на сайте управления образования. Данные задания предложены для выполнения молодым педагогам на начальном этапе реализации программы наставничества и на ее завершении. При анализе выполненных кейсов нам удастся увидеть «дельту-приращения» у каждого наставляемого. Второй метод мониторинга нам необходим для того, чтобы отследить, как умения полученные на Школе молодого педагога, интегрированы в профессиональную деятельность молодого педагога. Основным инструментом – листы наблюдения наставника, дневник наставника и ИОМ наставляемого. Основное мероприятие, где можно отследить изменения профессиональной деятельности – рефлексивная сессия, которая случится по завершению программы. О трудностях пока говорить сложно, так как сама программа не прошла полностью процесс реализации.

14. По итогам пилотирования **планируемые результаты достигнуты/ не достигнуты**: программа пилотирования наставничества «Вектор развития» не окончена.

На данный момент можно говорить только о промежуточных результатах:

- 8 педагогов – наставников прошли обучение по программе «Наставничество. Техники наставника» -100%;
- В целевую аудиторию районной Школы молодого педагога включены 8 педагогов-наставников -100%.
- Механизм наставничества реализуется в 7-ми образовательных организациях района – 100%.
- Не менее 18-ти молодых педагогов получают поддержку наставника (образованы 18 наставнических пар) - 100%.
- Освоены эффективные способы разрешения конфликтов «Ученик-ученик», «Учитель-Родитель» (наиболее проблемные места коммуникации, выявленные при анкетировании молодых педагогов), способы активного слушания. *Достижение этого результата запланировано на начало июня 2021 года. На данном этапе выявлены наиболее проблемные места молодых педагогов в области коммуникации, составлена программа модуля. В образовательных организациях наставники совместно с наставляемыми, посредством метода «перевернутый*

*класс» осваивают техники активного слушания, разрабатывают сценарии проведения классного часа по включению техник активного слушания в жизнь учеников. Даже, если молодые педагоги не успеют провести свои классные часы в пришкольных лагерях, то этот образовательный ресурс пригодится им на следующий учебный год.*

- Освоены эффективные способы работы в команде. Освоены образовательные технологии – «CRAFT», «ТРИЗ», «Дизайн-мышление», приемы латерального мышления. *Методы и приемы технологий, формирующих креативное мышление отработаны совместно с наставниками, нашли свое отражение в образовательной деятельности молодых педагогов. Об этом свидетельствуют записи в дневнике наставника и ИОМе молодого педагога.*

15. На этапе **процедуры завершения взаимодействия** между наставниками и наставляемыми: Программа наставничества «Вектор развития» завершится в конце июня 2021 года событийным мероприятием – Слет молодых педагогов #Мывместе, с приглашением руководителя управления образования, руководителями ОО, членов общественного совета при управлении образования, СМИ. Этапы мероприятия:

- Приветствие участников. Анонсирование выполнения дорожной карты программы, а именно, ключевых мероприятий программы. Видео-блог молодых педагогов «Я участник программы наставничества: загрузка или перезагрузка»;
- Итоговый мониторинг – итоговый метапредметный чемпионат молодых педагогов;
- Презентация ресурсной карты молодых педагогов – тиражирование собственного опыта работы к контексте пройденных модулей Школы (методические объединения, презентация мастер-классов);
- Круглый стол для всех участников дня «Наставничество: плюсы и минусы в профессиональном становлении молодого педагога»;
- Видео записи рефлексивной встречи наставника и наставляемого в образовательных организациях;
- Рефлексивная встреча с наставниками.
- Вручение благодарственных писем наставникам и присвоение статуса «Лучший наставник».

16. *Как завершается ваша программа (реализована полностью и завершена; будет продолжена на срок...; иное завершение программы).* На данном этапе программа реализована не полностью. Изначально срок завершения обозначен на конец июня 2021года. Основным препятствием завершения является включенность наставников и молодых педагогов в проведение итоговой аттестации, организацию летней оздоровительной кампании, поздние сроки начала реализации программы.

16. От участников программы по итогам пилотирования программы наставничества была получена следующая **обратная связь** (*описать при наличии*): **обратная связь от всех участников программы пока не получена. Но для получения будем использовать дневники наставника, листы наблюдения, ИОМ молодого педагога, анкеты и листы опроса молодого педагога и наставника.**

*Какие инструменты обратной связи использовали: дневники наставляемых, профили, листы наблюдения и пр.).*

17. По итогам пилотирования **в доработке нуждаются следующие этапы наставничества: этап взаимодействия наставника и наставляемого.**

18. В качестве **предложений по доработке** данных этапов, считаем возможным: включение мероприятий посещения муниципальным куратором образовательные организации, где непосредственно можно воочию увидеть работу наставника.

19. В качестве **достижений программы наставничества** по результатам ее пилотирования можно отметить следующее: по наблюдению администрации ОО молодые педагоги стали более охотно выходить на конструктивный профессиональный диалог, заявили свои практики на муниципальный образовательный форум, включились в работу групп мониторинга механизмов качества образования. На уровне муниципалитета изменился формат работы Школы молодого педагога, в лице наставников появились провайдеры деятельности молодых педагогов в школах и детских садах. В муниципалитете в методической работе появилось новое направление профессионального взаимодействия – наставничество. *(описать). Считаете ли вы успешной практику пилотирования? Безусловно. Как планируете тиражировать опыт пилотирования?* Планируем оформить данный опыт работы в проект молодых педагогов и принять участие в краевом конкурсе проектов молодых педагогов на краевой августовской педагогической конференции. Наставничество оформить в одно из основополагающих направлений методической работы в муниципалитете, внедрить другие модели наставничества в образовательные организации, оформить практику наставничества в РАОП в 2022 году. Организовать взаимодействие с кураторами по реализации наставничества с другими соседними территориями.

20. Дополнительная информация *(рекомендации по реализации программы наставничества).*