Деятельность инновационно-методической сети «Soft- Self- -Skills»

**Проектный замысел**

*«Школа молодого педагога»*

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Общие сведения** | |
| 1.1.Образовательная организация *(полное наименование организации в соответствии с Уставом)* | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №7» |
| 1.2.Городской/муниципальный округ, муниципальный район | Чайковский городской округ |
| 1.3.Фамилия, имя, отчество руководителя административно-педагогической команды | Чепкасова Виктория Алексеевна |
| 1.4.Должность руководителя административно-педагогической команды | Учитель химии и биологии |
| 1. **Контакты руководителя административно-педагогической команды** | |
| 2.1.Рабочий телефон | 8(34-241)-2-57-29 |
| 2.2.Мобильный телефон | 89824630648 |
| 2.3.E-mail | [ChepkasovaVA@yandex.ru](mailto:ChepkasovaVA@yandex.ru) |
| 1. **Информация о составе административно-педагогической команды**   (количество участников на усмотрение руководителя административно-педагогической команды) | |
| 3.1.ФИО (полностью), должность, контакты участника | Мясникова Татьяна Владимировна  Учитель русского языка и литературы  89223263107 [tmyasnikova@list.ru](mailto:tmyasnikova@list.ru) |
| 3.2.ФИО (полностью), должность, контакты участника | Успенская Елена Алексеевна  Педагог-психолог  [leopanf@yandex.ru](mailto:leopanf@yandex.ru) 89226451890 |
| 3.3.ФИО (полностью), должность, контакты участника | Артемьева Марина Альбертовна  Учитель английского языка  [madam.teacher@yandex.ru](mailto:madam.teacher@yandex.ru) 89223102844 |
| 3.4.ФИО (полностью), должность, контакты участника | Узерина Кристина Андреевна  Учитель информатики  [redcry@bk.ru](mailto:redcry@bk.ru) 89223030509 |
| 3.5.ФИО (полностью), должность, контакты участника | Самохвалова Людмила Николаевна  Учитель начальных классов  [materowa.65@mail.ru](mailto:materowa.65@mail.ru) 89223191643 |
| 3.6.ФИО (полностью), должность, контакты участника | Миллитдинова Антонина Минзаировна  Учитель начальных классов  [52militdinova@mail.ru](mailto:52militdinova@mail.ru) 89223659509 |
| 3.7.ФИО (полностью), должность, контакты участника | Вяткина Елена Александровна  Учитель начальных классов  [vjtkina65@mail.ru](mailto:vjtkina65@mail.ru) 89028033782 |
| 3.8.ФИО (полностью), должность, контакты участника | Сыропятова Ирина Юрьевна  Учитель начальных классов  [irina.syropyatova.70@mail.ru](mailto:irina.syropyatova.70@mail.ru) 89223384984 |
| 3.9.ФИО (полностью), должность, контакты участника | Абрамова Любовь Ивановна  Учитель начальных классов  [Lu8ov.abramova@yandex.ru](mailto:Lu8ov.abramova@yandex.ru) 89223879134 |
| 4.0. ФИО (полностью), должность, контакты участника | Габдуллина Марина Васильевна  Учитель русского языка и литературы  [gabdullina.mv@gmail.com](mailto:gabdullina.mv@gmail.com) 89197125144 |

**Проблемная ситуация**:

В этом году в МБОУ СОШ №7 трудоустроились 4 молодых специалиста, совместно с остальными педагогами, имеющих педагогический опыт работы менее 3-х лет, количество молодых специалистов составило 10 человек. На первые классы пришли молодые специалисты, которые нуждаются в качественном сопровождении более опытными педагогами. Нет качественного сопровождения молодых педагогов в МБОУ СОШ №7.

**Проблемный анализ ситуации** (1-1.5 стр.):

Тема наставничества становится одной из центральных в Национальном проекте «Образование». В условиях модернизации системы образования в России система наставничества выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог­-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

В школе присутствовало наставничество, но оно несло бессистемный характер, что влекло за собой формальный подход участников процесса. Хочется, чтобы система наставничества действительно была «СИСТЕМОЙ», и была увязана с показателями эффективности деятельности. Нет тесного взаимодействия всех участников процесса, что приводит к незаинтересованности наставников и подопечных в системе наставничества. Нет тщательного планирования и подготовки среды для изменений. Плохая организация процесса, отсутствие документов, регламентирующих работу наставников и их подопечных, так же приводят формальному выполнению задач, или невыполнение их вообще.

**Проблема:** необходимость создать модель сопровождения молодых педагогов и института наставничества в МБОУ СОШ №7. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога ­наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

**Описание основных подходов по решению данной проблемы, существующих в науке и практике (1-1.5 стр.):**

23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В. В. Путин подчеркнул, что необходимо возрождать институт наставничества.

В начале 2018 года был проведен Всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив, по результатам которого 23 февраля 2018 года был сформирован перечень поручений Президента РФ.

Тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы».

Наставничество - одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации молодых учителей, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении.

Наставничество – это особый вид педагогической деятельности, в основе которой лежат субъект-субъектные отношения более старшего, обладающего знанием, опытом и мудростью наставника и подопечного, для удовлетворения индивидуальных потребностей (познавательных, психологических, эмоциональных, социальных, духовных, образовательных, профессиональных и др.) которого необходимы мотивирующая обучающая среда, индивидуальная поддержка и сопровождение, характеризующиеся долговременностью, наличием общего интереса, взаимного уважения и доверия, добровольностью, эмпатией.

Исследования и разработки по проблеме наставничества имеют несколько этапов. В советский период разработаны проблемы наставничества на производстве (С. Я. Батышев, А. А. Вайсбург, Н.М. Таланчук и др.). В постсоветский период активно разрабатывались вопросы повышения квалификации (В. В. Краевский, Н. В. Кузьмина, В. И. Загвязинский и др.), образования взрослых (Е.М. Дорожкин, С. И. Змеев, А. А. Кузнецов). В современный период рассматриваются проблемы наставничества во внутрифирменном (С. В. Бродский), корпоративном (А. Р. Масалимова) образовании, вопросы педагогических компетенций наставников и мастеров производственного обучения (И. И. Соколова)

Отечественные исследователи рассматривали наставничество как средство вхождения в профессию (С. Г. Вершловский), интенсификации процесса профессионального становления молодого педагога (И. В. Круглова), мотивации к саморазвитию (Е. Ю. Илалтдинова), профессиональной социализации (С. В. Фролова), как технологию субъект-субъектного формирования педагогических кадров (Н. М. Полетаева, Л. Е. Лукина), «синергетическую систему, самоорганизации и самореализации субъектов образовательного сообщества» (Т. Ю. Осипова) и т. д. В трудах западных менеджеров образования наставничество обозначается термином «менторинг», главным преимуществом которого является возможность молодого педагога учиться профессии изнутри.

**Проектный замысел, включающий в себя основную идею преодоления проблемы или средство решения проблемы, время реализации, категории и количество участников, методы/приемы реализации**:

Основная идея: создать модель сопровождения молодых педагогов и института наставничества в МБОУ СОШ №7

Цель – дать ориентиры педагогу-наставнику, которые помогли бы определить систему, методику и содержание работы с молодым специалистом, исходя из условий школы и потенциала молодого специалиста, а также содействовать профессиональному становлению молодого педагога.

Время реализации 2 года (2021-2023 гг.)

Категория участников: административная команда, куратор, педагоги-наставники, учителя, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в образовательной организации; − специалисты, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет в данном учреждении; учителя, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками

Методы/приемы реализации: перекрестное посещение уроков (наставник-молодой педагог), анализ, круглые столы, рефлексивные встречи, неделя молодого педагога, открытые уроки,

**Краткий план реализации проектного замысла** (1 стр.):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**Основной ожидаемый продукт реализации проекта**:

Создана модель сопровождения молодых педагогов и института наставничества в МБОУ СОШ №7.