



## «Реализация «Целевой модели наставничества» в Первой Школе Дубны: из опыта работы».

*Биканова Наталья Викторовна,  
заместитель директора по учебно-воспитательной работе,  
куратор направления «Наставничество»  
МБОУ СОШ с УИОП №1, г. Дубна  
e-mail: [bnv2010@yandex.ru](mailto:bnv2010@yandex.ru)*

В современном образовании развитие института наставничества стало федеральной стратегической инициативой, ориентированной на создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров. Тема наставничества в образовании заявлена как одна из центральных в национальном проекте «Образование», включая федеральные и региональные проекты «Современная школа», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы».

Сделаю небольшое отступление и отмечу, что одним из приоритетных направлений в методической работе Первой школы Дубны всегда было «Наставничество», возможно не было теоретической, документальной базы, но наш бесценный профессионал, наш наставник всех молодых учителей английского языка – Светлана Вячеславовна Бугайцова – это легенда. Именно под её руководством воспитаны и вернулись работать в школу 4 педагога, более 20 студентов -практикантов приобретали под её руководством практический опыт, именно благодаря её сопровождению становились победителями муниципального и лауреатами областного тура профессионального конкурса «Педагог года» - 6 педагогов Первой школы Дубны. Поэтому практический опыт работы по данному направлению у школы, конечно, есть. Но новые времена, новые требования и мы стараемся шагать в ногу со временем...

На основании Распоряжения Министерства просвещения России от 25.12.2019 N P-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества..» приказа Управления Народного образования от 22.12.2021 № 407/1.1-05 «О результатах мониторинга по теме «Внедрение модели наставничества» на декабрь 2021 года, утвердившего Муниципальную модель целевой программы наставничества, были утверждены состав проектной группы по внедрению целевой модели наставничества (ЦМН) с назначением ответственных за её реализацию в образовательной организации с описанием их обязанностей.

Настоящая модель наставничества разработана в целях достижения контрольных точек национального, федеральных и региональных проектов и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в МБОУ СОШ с УИОП №1 (далее Школа №1).

**Целью внедрения модели наставничества** является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях. Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогов, в том числе молодых педагогов, студентов-практикантов, учащихся.

### **Задачи реализации модели наставничества:**

- улучшение показателей учреждения в образовательной, социокультурной, воспитательной и других сферах;
- подготовка старшеклассников, молодых специалистов и студентов-практикантов к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого педагога, студента-практиканта, старшеклассника поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание продуктивной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг учреждения, способного на комплексную поддержку его деятельности.

Структура модели наставничества включает в себя формы, систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для её реализации в учреждении.

Внедрение целевой модели наставничества в ОО предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
- ежегодная разработка, утверждение и реализация Программ наставничества;
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в ОО;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;
- осуществление персонализированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности ОО;
- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества в ОО, показателей эффективности наставнической деятельности в Управление народного образования Администрации городского округа Дубна (далее – ГОРУНО);
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в ОО;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Каким образом мы это реализуем, хотелось сегодня этим поделиться

Этапы наставнической деятельности в ОО осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:

- Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;
- Этап 2. Формирование базы наставляемых;
- Этап 3. Формирование базы наставников;
- Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;
- Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;
- Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
- Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри учреждения как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программы наставничества обеспечит системность и преемственность наставнических отношений в учреждении.

Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблема студента-практиканта,

- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания,

- повышение педагогического мастерства (сопровождение профессиональных конкурсов).

Так же технология наставничества применима и для обучающихся, в следующих формах:

- учитель-ученик (при работе над индивидуальным проектом, с обучающимися с низкой мотивацией, ОВЗ)

- ученик-ученик.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;

- формирование жизненных ориентиров;

- адаптация молодых педагогов в новом учебном коллективе;

- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в профессиональных конкурсах;

- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;

- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей учреждения в образовательной, культурной и других сферах;

- рост числа молодых педагогов и студентов-практикантов, принявших участие в мероприятиях различного уровня;

- наличие учащихся – старшеклассников, выбирающих педагогические специальности для дальнейшего обучения;

- улучшение психологического климата, связанное с выстраиванием долгосрочных коммуникаций на основе партнерства;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;

- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

Для успешной реализации модели наставничества в Школе №1 предусматриваются следующие формы наставничества.

*Формы наставничества*

*Схема 1*



*Форма наставничества* – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы, выделяются две: «педагог – студент-практикант» и «педагог – педагог». На них остановимся подробнее.

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества.

**Форма наставничества «педагог (потенциальный работодатель) – студент».** Данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия и организаций-партнеров с целью получения студентами – актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а организациям-партнерам – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления социальной и образовательной систем.

Цели и задачи: является получение студентом - практикантом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении студента - практиканта:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала, повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития,
- повышение уровня профессиональной подготовки студента,
- ускорение процесса освоения основных навыков профессии,
- содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе.

Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам - практикантам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем организаций-партнеров;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных студентов.

Первая школа Дубны на протяжении ни одного десятка лет является наставнической площадкой для студентов -практикантов университета Дубна различных кафедр:

- лингвистики
- экологии
- химии

За последние 3 года география расширяется, и уже участвуют в наставнической работе студенты МГОУ, МПГУ, Истринского педагогического колледжа. Отмечу, что на практику приходят бывшие учащиеся именно нашей школы.

За время наставнической работы студенты имеют возможность посетить уроки наставников, получить консультационную помощь, подготовить и провести уроки и внеклассные мероприятия как под руководством наставника, так и самостоятельно. Получить «обратную» связь для дальнейшего совершенствования своего педагогического мастерства.

Результаты данной работы представлены в таблице 1.

*Количество студентов – практикантов, принявших участие в наставничестве за 3 года*

*Таблица 1*

Период	Направление	Количество студентов-практикантов	Ф.И.О. наставника
2022-2023	Изобразительное искусство	1	Крюкова А.Д.
	Начальная школа	1	Кольчугина О.В., Крюкова А.Д.
2021-2022	Английский язык	3	Алексеева М. В, Юдина А.С.
	Химия	2	Трусова Н.М.
2019-2020	Экология	2	Биканова Н.В.

Отчётной информацией такой работы служат: приказ о назначении наставнических пар, оформленные Отчёты о педагогической практике, информационная статья на сайте, отзывы наставников и наставляемых.

**Форма наставничества «учитель - учитель».** Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Возможно наставничество при подготовке и участии в профессиональных конкурсах педагогического мастерства.

**Цели и задачи формы:** является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи взаимодействия:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- методическая помощь и сопровождение в профессиональных конкурсах.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь учреждения, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в учреждении. Результативное участие в конкурсах.

Педагоги и наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в учреждении;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

За 4 года реализации программы наставничества мы отмечаем положительную динамику наставляемых от числа молодых специалистов школы. В 5 раз увеличилось количество наставляемых.

Диаграмма 1

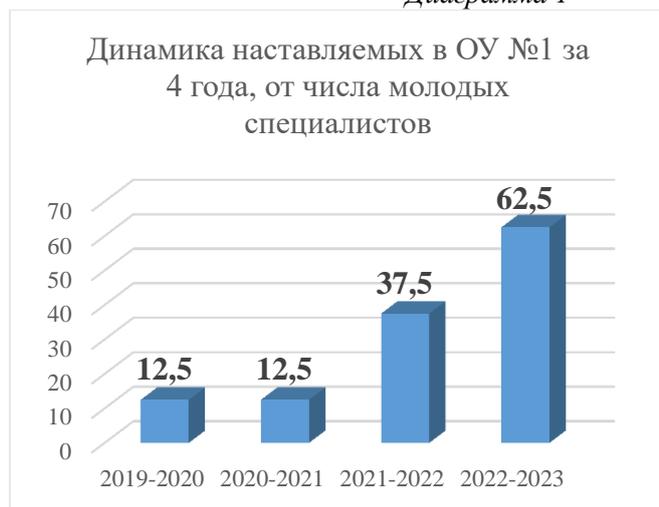


Диаграмма 2



Положительная динамика наблюдается и среди наставников, их количество выросло в 4 раза, показатели на диаграмме.

Всего задействовано в реализации целевой программы наставничества в 2022-2023 учебном году 48% педагогических работников школы.

Кадровый потенциал реализации целевой программы наставничества в 2022-2023 г.г. Таблица 2

№	Ф.И.О. педагога	Статус
1.	Руденко А.И.	Руководитель ОУ
2.	Биканова Н.В.	куратор внедрения ЦМН
3.	Мазанова И.Н.	зам. директора по УВР
4.	Барляева А.А.	ответственный за размещение информации на сайте Школы №1
5.	Белякова О.А.	наставляемый 2 год
6.	Карачевцева Е.А.	наставляемый 2 год
7.	Бондаренко Е.С.	наставляемый 1 год
8.	Ксенафонтов Р.И.	наставляемый 1 год
9.	Осипенкова В.С.	наставляемый 1 год
10.	Маслова Г.В.	наставник 2 год
11.	Порохова П.М.	наставник 2 год
12.	Дудникова Ю.В.	наставник 1 год

13.	Биканова Н.В.	наставник 1 год
14.	Дель О.Н.	наставник 1 год
15.	Муравкина Е.А.	наставник 1 год

Сформированные наставнические пары можем видеть в таблице 3

*Наставнические пары*

*Таблица 3*

Наставляемые	Предметная область	Наставники
<b>Белякова О.А.</b>	Технология, классное руководство	Маслова Г.В., Дудникова Ю.В.
<b>Карачевцева Е.А.</b>	Английский язык	Порохова П.М.
<b>Бондаренко Е.С.</b>	География, биология	Биканова Н.В.
<b>Ксенафонтов Р.И.</b>	Физическая культура	Дель О.Н.
<b>Осипенкова В.С.</b>	Русский язык, литература	Муравкина Е.А.

Положительная динамика наблюдается и среди наставников, их количество выросло в 4 раза, показатели на диаграмме.

Всего задействовано в реализации целевой программы наставничества в 2022-2023 учебном году 48% педагогических работников школы.

Данная статистика позволяет сделать следующие выводы: за время внедрения целевой модели наставничества отмечается положительная динамика по увеличению количества наставников и наставляемых, расширяются предметные области, появился опыт наставничества и в воспитательной работе.

В мониторинговых исследованиях мы уделяем внимание и количественному анализу результатов программы, это отображено в таблице

*Количественный анализ результатов программы наставничества*

*Таблица 4*

Исследуемый параметр	Показатель до реализации программы/после 1 года	Показатель после реализации программы (в т.ч. частичной) на февраль 2023
<b>Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)</b>	Барляева А.А.-1 Белякова О.А.-1 Карачевцева Е.А.-1 Бондаренко Е.С.-0 Ксенафонтов Р.И.-0 Осипенкова В.С.-0	Барляева А.А.-15 Белякова О.А.-4 Карачевцева Е.А.-2 Бондаренко Е.С.-1 Ксенафонтов Р.И.-1 Осипенкова В.С.-2
<b>Конкурсное движение как фактор роста профессионального мастерства учителя. Участие в конкурсе «Педагогический дебют»</b>	-	Барляева А.А.-лауреат Белякова О.А.-победитель Карачевцева Е.А.-победитель в номинации
<b>Выступления на семинарах, мастер-классах</b>	Бондаренко Е.С.-0 Ксенафонтов Р.И.-0 Осипенкова В.С.-0	Бондаренко Е.С.-1 Ксенафонтов Р.И.-0 Осипенкова В.С.-1
<b>Курсовая подготовка</b>	Барляева А.А.-288ч. Белякова О.А.-36ч. Карачевцева Е.А.-36ч. Бондаренко Е.С.-0 Ксенафонтов Р.И.-0 Осипенкова В.С.-0	Барляева А.А.-288ч. Белякова О.А.-72ч. Карачевцева Е.А.-72ч. Бондаренко Е.С.-36ч. Ксенафонтов Р.И.-36ч. Осипенкова В.С.-36ч.
<b>Аттестация на квалификационную категорию</b>	-	Барляева А.А.- первая Белякова О.А. - первая Карачевцева Е.А.- планируется на апрель
<b>Профессиональный рост</b>	-	Барляева А.А. – 4 года администратор Сайта ОУ№1, председатель Совета

**Выводы:** количественный анализ результатов программы наставничества по состоянию на февраль 2023 г. показывает, что молодые педагоги активно принимают участие в мероприятиях «Дорожной карты», с каждым годом работы по направлению «Наставничество» наблюдается увеличение количества посещенных мероприятий: конкурсов, выступлений, публикаций, курсовой подготовки. Это позволяет успешно проходить аттестацию и ведёт к профессиональному росту.

Ещё одной из форм мониторинга является результаты опроса наставников и наставляемых, что входит в показатели эффективности внедрения Программы наставничества.

### Показатели эффективности внедрения Программ наставничества в образовательной организации с 2019 по 2022 г.г.

1. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (*отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации*). **100%**
2. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) **100%** респонденты отметили высокий уровень общения, поддержки, довольны совместной работой.

Таким образом, ожидаемые результаты подтверждаются:

- наблюдается высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь учреждения,
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Считаем, что это положительно влияет на уровень образовательной подготовки и психологический климат в учреждении.

Можно сделать общий вывод, что наши ожидания от реализации «Целевой модели наставничества», в целом, оправдались. Будем работать дальше!

*Источники:*

1. Щербакова, Т. Н. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Т. Н. Щербакова, Е. В. Щербакова. — Текст: непосредственный // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — Санкт-Петербург: Свое издательство, 2015. — С. 18-22. — URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/> (дата обращения: 05.02.2023).

### Фотоотчёт по направлению «Наставничество»



*Практика студентов в МБОУ СОШ №1*



*Наши наставники и наставляемые*