

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Гимназия №7» Волжского района муниципального образования «Город Саратов»

**ПРОГРАММА
МУНИЦИПАЛЬНОЙ СТАЖИРОВОЧНОЙ ПЛОЩАДКИ
«ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ
УЧРЕЖДЕНИЕМ»
В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ МЕНТОРСТВА**

Тема «Создание эффективной системы наставничества через деятельность профессиональных обучающихся сообществ»

Полное наименование образовательной организации	муниципальное общеобразовательное учреждение «Гимназия №7»
Фактический адрес образовательной организации	410018, Саратовская область, город Саратов, улица Муленкова А.П., дом 10А
Контактная информация об образовательной организации	+7 (8452) 79-69-66 gymnasium_7@mail.ru
Руководитель образовательной организации	Орлова Ирина Александровна
Название стажировочной программы	Создание эффективной системы наставничества через деятельность профессиональных обучающихся сообществ
Целевая аудитория стажеров	руководители, заместители руководителя, методисты, педагоги-наставники
Сроки реализации проекта	сентябрь 2023 года – сентябрь 2024 года
Руководитель программы стажировочной площадки	Орлова Ирина Александровна, директор МОУ «Гимназия №7»

Саратов, 2023 год

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка	3
Цели и задачи	5
Направление стажировочной деятельности	6
Перечень мероприятий в рамках реализации программы	6
Ресурсное обеспечение деятельности стажировочной площадки	7
Организация управления программой и контроль ее реализации	9

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит созданию единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров как эффективного инструмента для обеспечения фасилитации переноса приобретенных в ходе освоения образовательных маршрутов компетенций в реальную педагогическую практику во взаимодействии профессиональных сообществ образовательного кластера муниципального образования «Город Саратов» (далее – Город). Одним из ключевых направлений создания такой системы является развитие наставничества, являющееся действенным механизмом для профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров.

Программа муниципальной стажировочной площадки «Создание эффективной системы наставничества через деятельность профессиональных обучающихся сообществ» (далее – Программа) разработана на основе Положения о муниципальной стажировочной площадке (далее – МСП) «Практика управления современным образовательным учреждением» в рамках реализации менторства в образовательных учреждениях Города, управленческого проекта «Коворкинг-центр «Курс на ресурс» как основа создания творческой личностно-развивающей образовательной среды МОУ «Гимназия №7».

В условиях стремительных изменений в системе общего образования от педагога требуется на качественно новом уровне решать поставленные задачи, осваивать новые компетенции, выходить на новый уровень профессионально-личностного развития. От педагога ожидают умения осознанно и рефлексивно подходить к самому процессу обучения, обладания аналитическими способностями, навыками решения проблем и т.д. В общем понимании, теми компетенциями XXI в. (коммуникация, кооперация, креативность, критическое мышление), на которые ориентировано образование детей, должен, в первую очередь, обладать педагог, – невозможно научить тому, чем не владеешь сам.

Между тем система дополнительного профессионального образования не всегда может удовлетворить запрос на обучение, в основе которого лежат профессиональные потребности отдельного учителя. Разрозненность мероприятий курсовой подготовки, внутрифирменного обучения, массовых мероприятий различного уровня (конференций, конкурсов, проектов), оторванность обучения от непосредственной практической деятельности не способствуют целостному профессиональному развитию педагога. Кроме того, принципиально важным является тот факт, что в условиях дефицита кадров администрация часто не может направить на внешнее обучение педагога без ущерба для образовательного процесса. Ввиду многозадачности и полифункциональности методических объединений встречи педагогов в рамках деятельности методических объединений нередко носят бессистемный формальный характер. Для разрешения сложившегося противоречия, повышение квалификации педагога, поддержка его

профессионального развития, помощь в решении проблем должны быть интегрированы, встроены в профессиональную деятельность. Способом такой организации профессионального сотрудничества могут стать профессиональные обучающиеся сообщества (далее – ПОС).

Актуальность программы по созданию системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях через создание ПОС позволит встроить существующие на муниципальном уровне практики наставнической деятельности в единую систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, а также окажет практическую помощь в создании эффективной системы профессиональной поддержки педагогов с учетом специфики и потребностей конкретных образовательных организаций.

Основные термины и понятия

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последиplomного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

- составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития стажера на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования стажера.

Стажер – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Стажер является активным субъектом

собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала.

Профессиональные обучающиеся сообщества – это объединение педагогов, управленческих кадров и экспертов, нацеленное на решение возникающих в практике проблем и обоюдное саморазвитие с помощью налаженной системы коммуникации, совместной работы и построения системы знаний.

Целевая аудитория стажеров: руководители, заместители руководителя, методисты, педагоги-наставники.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

Целью деятельности МСП в рамках реализации Программы является создание единого научно-методического пространства по сопровождению непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров образовательного кластера Города, способствующего обобщению, продвижению и внедрению эффективных педагогических и управленческих практик в соответствии с приоритетными направлениями развития региональной системы образования.

Деятельность МСП способствует реализации следующих **задач**

Программы:

1. Расширение возможностей непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, управленческих кадров посредством их включения в практическую деятельность МСП – носителя эффективной педагогической практики – через деятельность ПОС.

2. Построение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогов/руководителей/методистов на основе выявленных профессиональных дефицитов с использованием ресурсов МСП.

3. Проектирование участниками МСП собственных вариативных моделей профессиональной деятельности на основе их включенности в практический опыт работы образовательной организации.

4. Оказание менторской поддержки и /или консультативной помощи при внедрении (адаптации) полученного в ходе стажировки эффективного управленческого и педагогического опыта к условиям конкретной образовательной организации.

5. Организация обмена эффективными практиками между опытными педагогическими/управленческими командами и командами, испытывающими затруднения в образовательной деятельности в рамках наставничества/менторства.

6. Создание реестра лучших муниципальных образовательных/управленческих практик.

Направление стажировочной деятельности

Приоритетным направлением стажировочной деятельности в процессе решения задач, поставленных в Программе МСП «Практика управления современным образовательным учреждением» в рамках реализации менторства, является создание эффективной системы наставничества через деятельность профессиональных обучающихся сообществ.

Организация системы наставничества через создание профессиональных обучающихся сообществ является эффективной кадровой технологией, способной интенсифицировать процесс непрерывного повышения квалификации педагогов для развития их профессиональных компетенций. ПОС представляют собой площадки командного обучения, оценки, планирования и рефлексии для всех участников Программы. Миссия ПОС – оказание адресной помощи участникам Программы в решении профессиональных проблем и задач через групповое или индивидуальное исследование, ход и результаты которого обсуждаются всем сообществом. Результатом такой совместной работы должно стать повышение качества профессиональной подготовки управленческих команд, педагогов и наставников с целью создания системы организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

Перечень мероприятий в рамках реализации программы

№ п/п	Наименование мероприятия	Форма проведения	Сроки исполнения	Прогнозируемые результаты
1.	Открытие МСП. Презентация Программы МСП. Выявление профессиональных дефицитов и затруднений в педагогической практике по направлению «Наставничество» и разработка мер по их минимизации и устранению.	Мировое кафе	сентябрь-октябрь 2023 год	Корректировка Программы МСП с учетом выявленных проблем. Определение приоритетных направлений по созданию эффективной системы наставничества в ОО.
2.	Организация деятельности профессиональных обучающихся сообществ в ОО.	Образовательный профи-марафон	декабрь 2023 год	Дорожная карта по организации внедрения в практику ОО ПОС.
3.	Интеграция педагогических технологий	Проектный семинар	март 2024 год	Формирование эффективной модели

	наставничества в рамках деятельности ПОС.			наставничества по запросам ОО.
4.	Представление проектов эффективных практик управления современным образовательным учреждением в рамках реализации менторства.	Питч-сессия	май 2024 год	Создание сети ПОС в образовательном кластере города.

Ресурсное обеспечение деятельности стажировочной площадки

Кадровый ресурс гимназии представляет собой стабильный, развивающийся, квалифицированный педагогический коллектив. Доля молодых педагогов составляет 36%. По состоянию на 1 февраля 2023 года численность педагогического коллектива составляет 103 педагога. 56% всех педагогических работников имеют высшую и первую квалификационные категории. В школе работает 1 кандидат наук. В коллективе трудятся педагоги, имеющие нагрудный знак «Отличник народного просвещения» (1 человек), почетное звание «Почетный работник общего образования РФ» (5 человек), нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения РФ» (3 человека), почетное звание «Почетный работник сферы образования РФ» (1 человек).

Ежегодно педагоги гимназии становятся победителями и призерами конкурсов профессионального мастерства: городской конкурс профессионального мастерства «Учитель года-2022» (победитель); региональный конкурс профессионального мастерства «Учитель года-2022» (призер), региональный конкурс профессионального мастерства «Педагогический дебют» (призер в 2019 и в 2020 году и победитель в 2021 году); Чемпионата России по педагогическому мастерству среди образовательных организаций (призер в 2020 году), Всероссийский конкурс «Педагогический дебют» (победитель в 2022 году).

В гимназии работают педагоги, являющиеся руководителями районных методических объединений: руководитель РМО учителей иностранного языка, информатики, начальных классов и физической культуры.

Педагогический коллектив МОУ «Гимназия №7» обладает возможностями и потенциалом для организации деятельности МСП, так как отличается: применением инновационных образовательных технологий, которые сосредоточены на обучении с открытыми формами получения образования и системой непрерывного профессионального развития педагогов, в том числе наставничества. В гимназии работают педагоги, являющиеся руководителями районных методических объединений: руководитель РМО учителей иностранного языка, информатики, начальных классов и физической культуры. МОУ «Гимназия №7» является центром образовательного кластера Волжского района, на базе которой проводятся мероприятия профессиональной направленности разного уровня для педагогов.

Программа МСП отвечает уже реализуемым в гимназии проектам:

– федеральная инновационная площадка «Центр научно-методической поддержки молодых учителей» ФГБОУ ВО «СНИГУ имени Н.Г. Чернышевского» на базе МОУ «Гимназия №7» (сроки реализации ФИП 2021-2025 годы);

- управленческий проект «Коворкинг-центр «Курс на ресурс» как основа создания творческой личностно-развивающей образовательной среды МОУ «Гимназия №7» (сроки реализации 2022-2025 годы);
- участие в мероприятиях Целевой программы поддержки молодых педагогов и развития наставничества в Саратовской области (сроки реализации 2019-2024 годы);
- деятельность кафедры детства ФГБОУ ВО «СНИГУ имени Н.Г. Чернышевского»;
- деятельность Консультационной площадки CONSILIUM для работы с молодыми учителями региона, инициированной ФГБОУ ВО «СНИГУ имени Н.Г. Чернышевского».

Кадровое обеспечение

№ п/п	Фамилия, имя, отчество сотрудника, должность	Функционал специалиста
1.	Орлова И.А., директор	Общая координация площадки, утверждение нормативно-правовых актов. Руководство реализацией программы, координация действия участников обучения. Разработка учебного и контрольно-проверочного материала.
2.	Зенюкова Е.С., заместитель директора по УВР	Разработка учебного и контрольно-проверочного материала. Проведение учебных занятий, лекций, семинаров, учет результата стажеров.
3.	Единак Е.А., методист	Координация деятельности площадки. Координация деятельности ПОС. Разработка учебного и контрольно-проверочного материала. Проведение учебных занятий, лекций, семинаров, учет результата стажеров.
4.	Одарченко С.В., методист	Информационное сопровождение и консультационная деятельность.
5.	Германий К.А., педагог-психолог	Тренинг личностного профессионального роста
6.	Педагоги гимназии	Участие в деятельности ПОС. Проведение учебных занятий, мастер-классов, тренингов, семинаров, творческих мастерских. Проведение практикумов и круглых столов, тьюторские консультации.

Дидактическое и методическое обеспечение

1. Целевая программа поддержки молодых педагогов и развития наставничества в Саратовской области до 2024 года.
2. Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Саратовской области (Приказ МО СО от 17.05.2022 № 631).
3. Положение о муниципальной стажировочной площадке «Практика управления современным образовательным учреждением» в рамках реализации менторства (Приказ КО МО «Город Саратов» от 17.01.2023 № 13).
4. Ясвин В.А., Школьная среда как предмет измерения: экспертиза, проектирование, управление. – Москва: ГАОУ ВО «МГПУ» Институт педагогики и психологии образования, 2019 год, 447 с.
5. Технология создания профессиональных обучающихся сообществ.
6. Методические рекомендации по планированию деятельности ПОС (профессиональных обучающихся сообществ) педагогов.

Материально-техническое обеспечение

Материально-техническая база образовательного учреждения позволяет реализовывать предложенную Программу МСП. Кабинеты для очной формы обучения оснащены интерактивными комплексами. Имеются конференц-зал для проведения встреч в режиме ВКС и круглых столов, актовый зал для организации массовых мероприятий, эстетический зал для творческих встреч. Имеется возможность доступа для просмотра материалов дистанционных ресурсов. В целях координации деятельности, заявленной в рамках Программы, планируется разработка и поддержка Интернет-ресурса, информирование педагогов о правилах работы с ресурсом, организация методического сопровождения заочного обучения. Помещения для проведения стажерской практики, соответствуют санитарно-гигиеническим требованиям, имеется зона отдыха в перерывах между занятиями, возможна организация питания по желанию слушателей.

Организация управления программой и контроль ее реализации

№ п/п	Мероприятие	Ответственное лицо	Форма оказания помощи
1.	Открытие МСП. Презентация Программы МСП. Выявление профессиональных дефицитов и затруднений в педагогической практике по направлению «Наставничество» и разработка мер по их минимизации и устранению.	Орлова И.А., директор, руководитель МСП Зенюкова Е.С., заместитель директора по УВР Единак Е.А., методист Гермоний К.А., педагог-психолог	Вебинары. Индивидуальные консультации. Тренинг личностного профессионального роста.
2.	Организация деятельности профессиональных обучающихся сообществ в ОО.	Единак Е.А., методист Одарченко С.В., методист	Вебинары. Индивидуальные консультации.

3.	Интеграция педагогических технологий наставничества в рамках деятельности ПОС.	Зенюкова Е.С., заместитель директора по УВР Единак Е.А., методист	Вебинары. Индивидуальные консультации.
4.	Представление проектов эффективных практик управления современным образовательным учреждением в рамках реализации менторства.	Орлова И.А., директор, руководитель МСП Единак Е.А., методист	Вебинары. Индивидуальные консультации.

Мониторинг результатов реализации мероприятий стажировочной площадки организуется путем сбора, обработки, анализа статистической, справочной и аналитической информации о результатах реализации мероприятий и оценки достигнутых результатов. При проведении мониторинга стажировочной площадки используется информация, содержащаяся в отчетах и иных документах по выполнению работ, оказанию услуг в рамках стажировочной площадки. Результаты мониторинга стажировочной площадки используются при оценке эффективности реализации программы стажировочной площадки.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы МСП, сильных и слабых сторон, качества совместной работы в ПОС. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной среды, реализующей Программу МСП. Мониторинг процесса реализации Программ направлен на следующие ключевые цели: оценка качества реализуемой Программы МСП; оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия педагогов в рамках деятельности ПОС.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: сбор обратной связи от стажеров и кураторов (метод анкетирования); обоснование требований к процессу реализации Программы МСП; описание особенностей взаимодействия педагогов в рамках деятельности ПОС. По результатам опросника будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой Программы МСП (Таблица 1).

Таблица 1

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты, которая содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем реализуемым мероприятиям. На данном этапе выбран метод анкетирования т.к. он, с одной стороны, позволяет собрать данные в унифицированном виде, с другой – отражает субъективную оценку и пожелания каждого стажера. Обусловлено это характером и формой вопросов. SWOT-анализ проводят и анализируют кураторы Программы. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального

благополучия педагогов, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников Программы и положительную динамику результатов освоения Программы МСП с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных аспектов. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования ПОС. Процесс мониторинга влияния Программы на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу МСП и второй – по итогам прохождения Программы. Соответственно все зависимые от воздействия Программы параметры фиксируются дважды.

Данный этап мониторинга направлен на оценку личностных характеристик участников Программы для наиболее эффективного формирования ПОС; оценку динамики характеристик стажировочного процесса; анализ и корректировку сформированных стратегий деятельности ПОС. Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: взаимную заинтересованность сторон; научное и практическое обоснование требований к процессу реализации Программы МСП; определение условий эффективного образования ПОС и внесение корректировок в соответствии с результатами; сравнение характеристик реализации Программы на «входе и «выходе».

Результатом мониторинга является оценка и динамика развития гибких навыков, необходимых для работы ПОС в рамках менторства; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности стажеров в мероприятия, реализуемые Программой. По результатам тестов будет сформирован отчет в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).