**Учитель. Школьные команды. Развитие системы наставничества: из опыта работы МБОУ «СОШ № 14» города Нефтеюганска**.

Ахтямова Ханна Муратовна, педагог-наставник

МБОУ «СОШ № 14», г. Нефтеюганск

В 14 школе города Нефтеюганска средний возраст педагогов 42 года. Самому молодому специалисту 19 лет, самому взрослому - 66 лет. 5 педагогов закончили профессиональный колледж, ВУЗ в 2023 году. Пятеро имеют профессиональный стаж свыше 40 лет. Но! Всех педагогов объединяет призвание к самой лучшей профессии на Земле.

Кадровая политика МБОУ «СОШ № 14» города Нефтеюганска направлена на систематическое и целенаправленное повышение профессионализма педагогических работников школы.

Для решения задачи - ***обеспечение условий для внедрения национальной системы учительского роста, методологии наставничества, профстандарта педагогов***, в МБОУ «СОШ № 14» организовано активное участие педагогов в мероприятиях по повышению квалификации, профессиональному саморазвитию и самообразованию, прохождению процедур, устанавливающих первую (высшую) квалификационные категории, участие в конкурсах профессионального мастерства разного уровня, в передаче педагогического опыта, в оценке результативности организации урочной и внеурочной деятельности, в диагностике профессиональных компетенций и педагогических дефицитов. Реализуется программа внутрикорпоративного повышения квалификации педагогического коллектива.

Внедряется целевая модель наставничества, в которой в 2023-2024 учебном году задействовано 38 педагогов, составлены и реализуются 14 программ персонализированного наставничества, программы профессионального саморазвития педагогов, индивидуальные образовательные маршруты педагогов на основе результатов диагностики предметных и методических компетенций при поддержке региональных методистов.

Целевая система наставничества ориентирована на сопровождение молодых педагогов и погружение в педагогическую деятельность наставниками-педагогами, а для кого-то - претендующих в будущем на руководящую должность - поддержку наставника-руководителя.

Таким образом, в образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества в зависимости от запланированных эффектов: по отношению к наставнику или группе наставляемых: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог». **Основными формами** наставничества являются: **наставничество в группе**, **краткосрочное наставничество**, например, при подготовке к конкурсам профессионального мастерства, **традиционная форма** наставничества, когда опытный педагог оказывает методическую помощь молодому специалисту или вновь прибывшему педагогу, **целеполагающее наставничество**, когда наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей, **риверсивное наставничество**, когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, цифровых технологий, **ситуационное наставничество** – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его наставляемого. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

Реализация программы наставничества в МБОУ «СОШ № 14» включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

2. Формирование базы наставляемых.

3. Формирование базы наставников.

4. Отбор и обучение наставников.

5. Формирование наставнических пар или групп.

6. Организация работы наставнических пар или групп.

7. Завершение наставничества.

При формировании базы наставников, основное внимание уделяется их профессиональным компетенциям: предметная компетентность, организационно-методическая, исследовательская, социально-коммуникативная, информационно-аналитическая и психологическая. Планируемыми результатами персонифицированных программ наставничества являются: адаптация педагога в новом коллективе, улучшение показателей обучающихся в образовательной сфере, наличие благоприятного психологического климата в педагогическом и детском коллективах, владение ИКТ-компетенциями.

Итак, отбор и обучение наставников проведены, наставнические пары и группы сформированы, теперь важным является организация эффективной работы наставнических пар и групп.

В октябре 2023 года во время проведения психологического интенсива «Педагогический дуэт», наставники с молодыми педагогами сформировали банк вопросов и затруднений, с которыми сталкиваются в своей работе начинающие педагоги. Решение сложных ситуаций, копилку эффективных методов и педагогических приемов запланировали рассмотреть на ежемесячных встречах, которые станут традиционными. Был составлен план и определены ответственные за подготовку и проведение наставнических встреч. Формы проведения выбирают ответственные:деловая дискуссия, круглый стол, семинар-практикум, консультация, деловая игра, педагогический совет, практическое занятие с элементами тренинга, мастер-класс и др.

Во время таких встреч педагоги в неформальной обстановке делятся навыками сотрудничества, требующими внимания проблемами и вариантами их решения. Участники активно и живо включаются в работу. Креатив и острый взгляд молодежи, чувство юмора и спокойствие стажистов способствуют сплоченности, коммуникабельности, открытому диалогу поколений, сотрудничеству и взаимоподдержке.

План наставнических встреч в 2023-2024 учебном году.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Дата** | **Тема/ вопросы для обсуждения** | **Ответственные за подготовку и проведение** |
| октябрь | Психологический интенсив  «Педагогический дуэт». Всероссийская акция «День с педагогом и наставником» в рамках Всероссийской акции «Большая учительская неделя» | Ахтямова Х.М.  Ишимова З.А. |
| День дублера. Посвящение в профессию «Учитель». | Донская О.Д.  Суючбакиева Э.Г.  Кунтуганова А.Р.  Аринова Т.В.  Растворова М.С.  Юмашева И.С.  Надина М.А.  Бакиева Л.А.  Арсланова А.М. Нурмагамбетова Ж.Ж Александрина А.В. |
| ноябрь | Поурочное планирование: формулировка цели, постановка задач урока, структура урока.  Различные классификации типологии уроков. Типы, виды уроков.  Самоанализ урока/мероприятия.  Критерии составления самоанализа | Щербина О.В.  Радобенко К.М.  Васина С.В.  Курносова А.В. |
| декабрь | Как повысить мотивацию обучающихся к учебной деятельности: способы и приемы на уроке и во внеурочной деятельности.  Как создать ситуацию успеха на уроке. | Смолякова Н.И.  Кунтуганова А.Р.  Суючбакиева Э.Г.  Аринова Т.В.  Растворова М.С.  Ниязова Д.Р.  Юмашева И.С.  Багатова С.З. |
| январь | Как сдружить коллектив с новеньким?  Как создать благоприятный психологический климат в классном коллективе? | Донская О.Д.  Надина М.А.  Алмухамедова М.Ж.  Бакиева Л.А. |
| февраль | Родители и школа: сотрудничество во имя будущего. | Фахрутдинова А.Г.  Абубакиров А.А.  Котельникова Т.М.  Сергеева Н.П.  Манзырова Д.М. |
| март | Методика организации домашнего задания:  требования ФГОС, вариативность, формы и виды, мотивация. | Хамитулина МВ  Арсланова А.М. Нурмагамбетова Ж.Ж. Бусыгина И.З.  Сергеева Н.П. |
| апрель | Цифровые образовательные ресурсы в педагогической практике. | Соболева О.В.  Хабибуллина А.Р.  Варфоломеева О.А. Александрина А.В. |
| май | Имидж педагога. Профилактика эмоционального выгорания. | Проворова И.В.  Мухалева Е.Н  Юнусбаева Н.А.  Ахтямова Х.М.  Ишимова З.А. |

Реализация целевой модели наставничества позволяет отметить положительные результаты за последние 3 года: повышение предметно-методического уровня педагогов, участие 53 педагогов в исследовании методический и предметных компетенций, по результатам которого разработаны и реализуются профессиональные планы саморазвития педагогов, индивидуальные образовательные маршруты педагогов при сопровождении региональных методистов Института развития образования ХМАО-Югры, составлены и реализуются 14 персонифицированных программ наставничества.

Отмечаем увеличение количества педагогов аттестационной категории: с 50% до 62%, участие педагогов в профессиональных конкурсах и акциях регионального уровня «Дорога Просвещения» (5 педагогов представили опыт проведения уроков, классных часов), «Вектор наставничества: от идеи до реализации» (2 место), «Мой учитель родного языка», получение призовых мест в конкурсах профессионального мастерства муниципального уровня и в дистанционных конкурсах федерального уровня. Среди педагогов школы 2 победителя городского конкурса и 2 призера регионального этапа лучших практик дополнительного образования «Педагогический потенциал Югры», 2 участника городского этапа и 2 участника регионального этапа; 1 призер и 2 участника Всероссийской дистанционной профессиональной олимпиады "ДНК-науки", 1 участник регионального этапа, 1 участник Олимпиады Академии Министерства Просвещения РФ «ПРО-IT», 18 участников олимпиад: «Управленческое пятиборье», «Хранители русского языка», «Команда большой страны». Молодые педагоги являются победителями городского конкурса «Учитель года» в номинации «Флагманы образования» (5 педагогов), лауреат 2 степени в номинации «Педагогический дебют - 2023», 1участник городского конкурса «Лихачевские уроки», 1 участник регионального этапа Всероссийского конкурса «За нравственный подвиг Учителя», 1 участник конкурсного отбора «Лучший педагог ХМАО-Югры». 12 педагогов активно представляют свой педагогический опыт на городском уровне, 82% педагогического коллектива - на школьном уровне. Директор школы Фахрутдинова А.Г. вошла в резерв управленческих кадров ХМАО-Югры по итогам курсов повышения квалификации «Школа руководителя» в 2022 году. Экспертной деятельностью занимаются 6 педагогов на региональном уровне, 15 - на муниципальном уровне.

Понять, кто находится рядом, знать, что ты не один, видеть вокруг возможности для совместных интересных проектов и наблюдать развитие совместных усилий - важная необходимость каждого сотрудника для формирования позитивного внутреннего климата образовательной организации в целом.