



Окружной конкурс моделей
«Наставничество как современная форма становления и развития
непрерывного профессионального мастерства педагогов
образовательных организаций Югры»

Модель «флеш-наставничество» в работе с молодыми специалистами



Опыт МБОУ лицея имени генерал-майора Хисматулина В.И., г. Сургут



2023г.



Участники конкурса



Бекреева Инна Леонидовна,
заместитель директора по УВР
МБОУ лицея имени генерал-майора
Хисматулина В.И., куратор реализации
персонализированных программ
наставничества в лицее;
учитель психологии высшей
квалификационной категории;
консультант проекта «Флеш-наставничество»



Будкина Кристина Евгеньевна,
учитель русского языка и литературы
первой квалификационной категории;
автор проекта «Флеш-наставничество
как эффективная модель работы
с молодыми специалистами»;
руководитель творческой группы
«Флеш-наставничество»

Актуальность реализации модели

- ✓ Важными результатами наставнической деятельности в работе с молодыми педагогами являются:
 - эмоциональная удовлетворенность, позитивный образ профессии;
 - удовлетворенность от полученных знаний, развитие профессиональных компетенций;
 - поведенческие изменения, связанные с корпоративной культурой организации;
 - продуктивность и результативность молодого педагога, профессиональный и карьерный рост.



Профессиональная адаптация – это процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу.

Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности.

Актуальность реализации модели

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

- Внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях – одна из задач национального проекта «Образование».
- Согласно целевым показателям реализации регионального проекта «Современная школа» к концу 2022 года в 100% образовательных организаций ХМАО – Югры должна быть внедрена система (целевая модель) наставничества педагогических работников.
- К концу 2024 года не менее 70% педагогических работников образовательных организаций ХМАО – Югры должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.
- Указом Президента Российской Федерации в целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность, 2023 год объявлен Годом педагога и наставника, что повышает роль наставнической деятельности в образовательных организациях.

Актуальность реализации модели

- ✓ Рассматривая наставничество как историко-педагогический феномен, очевидным является необходимость изменений подходов к его организации на современном этапе, в том числе, в таких направлениях, как:
 - определение команды наставников
 - формирование наставнических пар (групп)
 - **выбор форм и моделей взаимодействия наставников и наставляемых**
 - определение роли наставников
(советчик – вдохновитель – друг – информатор – проводник – защитник интересов – эксперт – психолог – просветитель – тренер – связной – лидер...)



НАСТАВНИК— это тот, кто:

ЗНАЕТ (обладает багажом знаний в своей профессии);

УМЕЕТ (успешно применяет эти знания на практике);

ЛИДИРУЕТ

(демонстрирует наилучшие результаты работы);

УЧИТ (передает свои знания и опыт);

РАСТЕТ (постоянно находится в процессе самосовершенствования и роста).

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Традиционное «один на один»

Ситуационное «здесь и сейчас»

Партнерское «равный равному»

Групповое «один наставник-группа наставляемых»
«один наставляемый – группа наставников»
(модель «флеш-наставничество»)

Саморегулируемое «свободное»

Виртуальное

Скоростное «однократные встречи с разными наставниками»

Краткосрочное или целеполагающее



Обоснование выбора модели «флеш-наставничество»

В лицей имени генерал-майора Хисматулина В.И., как и в другие образовательные организации, ежегодно приходят молодые педагоги-выпускники вузов. В процессе адаптации, профессионального становления многие из них испытывают трудности.



Для успешности процесса профессиональной адаптации молодых учителей необходимо обеспечить как благоприятный социально-психологический климат, так и методическую поддержку. Одним из способов решения данной проблемы является наставничество.



Используемая в лицее на протяжении многих лет традиционная форма наставничества «один на один» по принципу «закрепления», «назначения» наставника стала малоэффективной, не одобряемой педагогами. Об этом свидетельствует как статистика ухода молодых специалистов из профессии, так и итоги их анкетирования на предмет удовлетворенности взаимодействием с наставником.

Преимущества модели

«Флеш-наставничество» - это краткосрочное сотрудничество молодого специалиста с несколькими наставниками, которые сопровождают педагога в реализации задач, актуальных для него.



Флеш-наставничество-это
персонализированная
модель наставничества

Наставники передают ценные советы, знания и опыт работы в ограниченном временном интервале, что позволяет справляться с поставленными задачами оперативно.

В качестве наставников выступают не только педагоги той предметной области, к которой относится наставляемый. Главное – компетенции, которыми владеет наставник и потребность в их овладении у молодого педагога.



Алгоритм реализации модели

1. Потенциальные наставники в начале учебного года презентуют молодым специалистам сильные стороны своей профессиональной деятельности

2. Молодые специалисты выбирают на текущий учебный год для сотрудничества от 2-х до 4-х опытных педагогов

3. Наставляемые совместно с наставниками разрабатывают персонализированную программу наставничества и выстраивают сотрудничество

4. В периоды, установленные в ОУ (в лицее 1 раз в триместр и по итогам учебного года) проводятся рефлексивные встречи с целью мониторинга наставнической деятельности

Экспертная оценка предлагаемой идеи

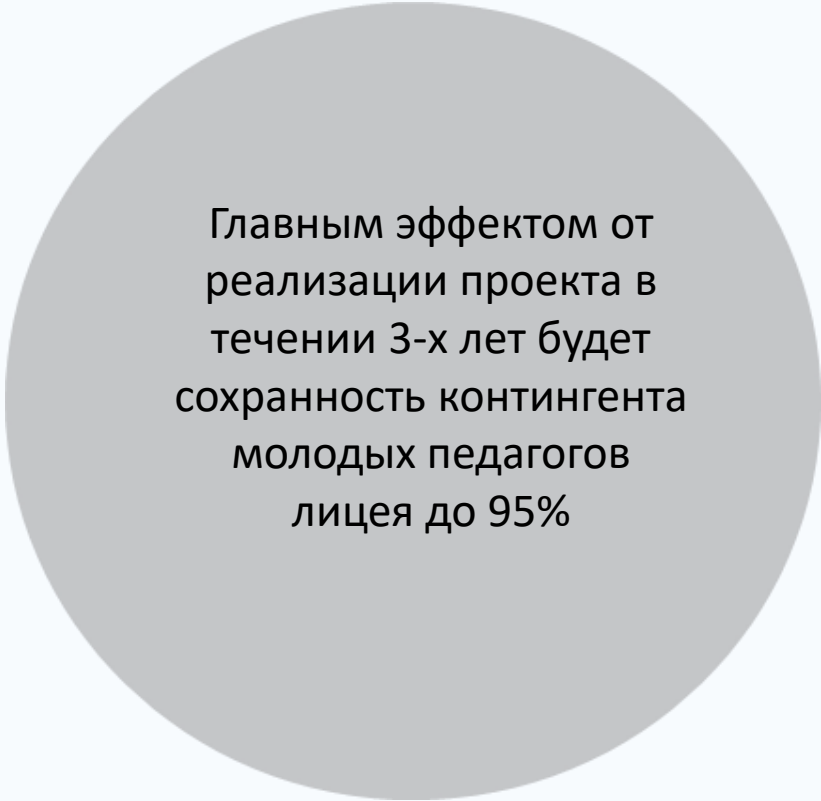
В 2022-2023 учебном году Будкина Кристина Евгеньевна приняла участие в муниципальной кадровой школе для молодых специалистов «Управленческий START-UP». В рамках кадровой школы экспертам были представлены идеи управленческих проектов. 6 проектов получили высокую оценку и стали обладателями поощрительных дипломов. В их число вошел проект Кристины Евгеньевны «Флеш-наставничество как эффективная модель работы с молодыми специалистами».



• •
• •

Цель проекта «Флеш-наставничество как эффективная модель работы с молодыми специалистами»:

приобретение молодым педагогом нового опыта, необходимых навыков и компетенций, направленных на преодоление профессиональных затруднений и (или) удовлетворение профессиональных потребностей и интересов через организацию его сотрудничества с группой наставников.



Главным эффектом от реализации проекта в течении 3-х лет будет сохранность контингента молодых педагогов лица до 95%



Задачи

1. Создать в лицее инициативную творческую группу из числа молодых специалистов со стажем педагогической работы от 0 до 3-х лет и опытных педагогов

2. Апробировать модель «Флеш-наставничество» в рамках реализации системы (целевой модели) наставничества в лицее.

3. Оценить эффективность реализации проекта с учетом планируемых результатов.

Этапы реализации проекта

- **Подготовительный**
- Разработка проекта и поиск ресурсов;
- Аprobация проекта на базе МБОУ лицея имени генерал-майора Хисматулина В.И.;
- Представление проекта в рамках муниципального проекта «Управленческий start-up».
- **Основной**
- Внедрение проекта;
- Реализация мероприятий проекта.
- **Заключительный**
- Рефлексивный анализ
- Распространение опыта

Целевая аудитория: педагоги 1-3 года работы, педагоги-наставники.



• • **Взаимодействие наставников и наставляемых осуществляется с учетом следующих принципов:**

- - **принцип научности** - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- **принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов** - предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности;
- **принцип легитимности** - соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;
- **принцип обеспечения суверенных прав личности** - предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности;
- **принцип индивидуализации и персонализации** - направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
- **принцип аксиологичности** - подразумевает формирование у наставляемых ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- **принцип личной ответственности** - предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;
- **принцип равенства** признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

: : Ресурсы

Кадровые: заместитель директора, педагоги, методист, педагог-психолог.

Административные: приказ о реализации проекта, осуществление мониторинга, поощрение участников проекта.

Организационные: формирование проектной команды на уровне ОУ, предоставление возможности и времени для участия в реализации проекта педагогов – наставников и наставляемых.

Материально-технические: возможность пользования электронной почтой, Интернетом для работы в проекте, компьютером для осуществления работы.

Информационные: возможность работы с материалами по теме проекта из всех видов источников информации, доступность оперативной информации по ходу реализации проекта для его участников.



Критерии результативности

Показатели количественные	Показатели качественные
100% реализация запланированных наставниками и наставляемыми мероприятий	Положительная оценка взаимодействия наставляемого и наставников (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью)
100% сохранение сформированных наставнических групп к концу учебного года	Применение наставляемым полученного от наставников опыта в профессиональной деятельности
	Поступление запросов участников на продолжение совместной работы.

Сведения об апробации модели



Презентация модели,
сентябрь 2023 года



Команда наставников и наставляемых
2023-2024 учебного года



Тренинг «Знакомство»

График взаимодействия молодых специалистов и наставников в рамках творческой группы «Флеш-наставничество» в 2023-2024 учебном году

ФИО наставляемого	Наставник на I-й триместр	Наставник на II-й триместр	Наставник на III-й триместр
Орлова М.И., учитель истории и обществознания	Вохминцев В.А., учитель истории и обществознания	Бекреева И.Л., учитель психологии	Андрущак Н.И. учитель истории и обществознания
Ковязина С.А., учитель начальных классов	Серова Л.В., учитель начальных классов	Полтавская М.О., учитель начальных классов	Топчиева Т.В., учитель начальных классов
Ларина С.С., учитель начальных классов	Александрова О.С., учитель начальных классов	Марченко И.А., учитель начальных классов	Артеева Е.Ю., педагог-организатор
Шавлова К.О., учитель английского языка	Полтавская М.О., учитель начальных классов	Топчиева Т.П., учитель начальных классов	-
Хаирбекова А.А., учитель начальных классов	Марченко И.А., учитель начальных классов	Серова Л.В., учитель начальных классов	Полтавская М.О., учитель начальных классов
Тиховод Д.В., учитель начальных классов	Полтавская М.О., учитель начальных классов	Вакилова Г.Р., учитель русского языка и литературы	Баун М.О., учитель иностранного языка
Муравская М.В., педагог-организатор	Артеева Е.Ю., педагог-организатор	Серова Л.В., учитель начальных классов	Полтавская М.О., учитель начальных классов
Грановская А.А., педагог-психолог	Бекреева И.Л., учитель психологии	Вохминцев В.А., учитель истории и обществознания	Котоманова Л.Д., учитель-дефектолог
Кубракова В.С., учитель начальных классов	Бекреева И.Л., учитель психологии	Фомина Е.Н., учитель начальных классов	Серова Л.В., учитель начальных классов
Чуйкова Е.И., учитель начальных классов	Топчиева Т.П., учитель начальных классов	Полтавская М.О., учитель начальных классов	Фомина Е.Н., учитель начальных классов
Тимофеева М.Ю., учитель русского языка и литературы	Вакилова Г.Р., учитель русского языка и литературы	Бекреева И.Л., учитель психологии	Баун М.О., учитель иностранного языка

Список литературы

[1] ИРО ХМАО-Югры, региональный проект «Современная школа». [Электронный ресурс]. Режим доступа <https://iro86.ru/index.php/component/k2/item/16863-regionalnyj-proekt-sovremennaya-shkola>

[2] Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». [Электронный ресурс]. Режим доступа <https://ioe.hse.ru/news/606138911.html>

[3] Шилова О. Н. Современные модели наставничества начинающих учителей / О. Н. Шилова, М. Г. Ермолаева, Г. Р. Ахтиева // Образование: ресурсы развития: вестник ЛОИРО. 2018. № 4. С. 65–69.

[4] Ширшова И. А. Адаптация молодого учителя к профессиональной деятельности в современной школе / И.А.Ширшова // Ученые записки Таврического национального университета имени В.И. Вернадского. Том 27. 2004. С.3-17. [Электронный ресурс]. Режим доступа <https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-molodogo-uchitelya-k-professionalnoy-deyatelnosti-v-sovremennoy-shkole>

[5] Гаспаришвили А. Г. Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и новые реалии / А. Г. Гаспаришвили, О. В. Крухмалева // Народное образование. 2019. № 5 (1476). С. 109–115.

[6] Гарет Л. Менеджер-наставник. Стратегия воспитания талантов и передачи знаний / пер. с англ. А. С. Шагоян. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2002. 192 с.

[7] Липатов С. Е. Наставничество как процесс развития и мотивации молодых специалистов и наставников / С.Е.Липатов // Национальные приоритеты России. 2014. № 2 (12). С. 31–32.

[8] Шкерин А. В. Наставничество как инструмент самообучающейся организации / А.В. Шкерин // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2018. № 2 (50). С. 109–114.

[9] Блинов В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 3. С. 4–18.