

**Справка об инновационной деятельности  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Муслиюмовский лицей**

**Тема инновационной деятельности:** «Роль наставничества в современном образовании»

**Авторский коллектив:**

Ахметшина Чулпан Тагировна - директор лицея

Хафаева Раушания Мухаметовна - заместитель директора по методической работе, член инновационной площадки Российской академии образования «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия», в рамках проекта, реализуемого ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан»

Хасанова Гузель Нурбаяновна - заместитель директора по учебно-воспитательной работе

Латыйпова Алсу Галиевна - заместитель директора по методической работе

Яхина Лейсан Равилевна – заместитель директора по воспитательной работе

**Информация об инновационной деятельности**

**Обоснование (актуальность) значимости реализации инновационного проекта (программы) наставничества для развития системы образования в Республике Татарстан**

Развитие кадрового потенциала системы образования для решения перспективных задач Республики Татарстан заявлено как важнейшая задача в Стратегии развития образования на период до 2030 года. Одним из приоритетных направлений кадровой политики в области образования является обеспеченность педагогическими кадрами образовательных учреждений всех типов и видов. В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества. С одной стороны, наблюдаются трудности в привлечении молодых специалистов в школу, испытывающих

трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, с родителями, с другой стороны, в школе имеются педагоги, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. В связи с этим, потребность в наставничестве встает сегодня особо остро. Наставничество в образовании — важнейшее условие в профессиональном становлении молодого учителя, учителя с профессиональным дефицитом, в повышении педагогического мастерства.

**Цель:** методическое сопровождение деятельности молодого специалиста, педагога с профессиональным дефицитом, развитие профессиональных умений и навыков, повышение профессионального мастерства, формирование потребности самосовершенствования.

**Задачи:**

- реализовать нормативно-правовое, материально-техническое, программно-методическое обеспечение реализации Программы наставничества;
- разработать дорожную карту внедрения Программы наставничества в МБОУ Муслимовский лицей;
- реализовать кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, осуществление персонализированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в Программе наставничества;
- максимально полно раскрыть потенциал личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, создать условия для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников и молодых специалистов;
- сформировать и реализовать индивидуальную образовательную траекторию для каждого наставляемого с учетом дефицитов и запросов;
- выработать новые формы и технологии наставничества, апробировать и внедрить;



– провести внутренний мониторинг реализации и эффективности Программы наставничества в МБОУ Муслюмовский лицей, определить перспективы развития, риски внедрения инновационного продукта.

**Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:**

- улучшение психологического климата в Муслюмовском лицее как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- плавный «вход» молодых и новых учителей в новый коллектив, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- успешное закрепление в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых и новых специалистов в педагогическую работу, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые с профессиональным дефицитом, в состоянии эмоционального выгорания получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для дальнейшей работы внутри организации и профессии.

**Методы** деятельности наставника-тьютора: диагностический, аналитический, лично ориентированный, практико-ориентированный

**Этапы** внедрения и реализации программы наставничества в МБОУ Муслимовский лицей:

1. *Аналитический этап* - выявление видов обеспечения наставнической деятельности в модели «учитель-учитель» (нормативное, управленческое, организационное, информационное, методическое, технологическое, кадровое, материально-техническое др.);
2. *Проектировочный этап* - разработка нормативных локальных документов, регламентирующих наставничество в Муслимовском лицее; формирование базы наставников; разработка системы непрерывного обучения и мотивации наставников; разработка системы мониторинга наставнической деятельности; разработка модели системы наставничества;
3. *Практический этап* - внедрение модели системы наставничества в образовательной организации.
4. *Обобщающий этап* - оценка эффективности инновационного проекта; разработка и публикация методического пособия по организации наставничества в Муслимовском лицее; диссеминация опыта работы (статьи, мастер-классы, выступления и др.).

**Этапы** наставнической деятельности в МБОУ Муслимовский лицей:

1. *Организационный* - определение проблем в работе учителя, диагностика затруднений по результатам анкетирования, собеседования с учителем, анализа результатов деятельности: уроков, рабочей программы, планов и конспектов уроков, тетрадей учащихся, контрольных работ и т.п.

Методы: анкетирование, опрос, круглый стол

2. *Основной* - разработка индивидуальной профессионально-образовательной траектории развития. Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого специалиста, учителя с профессиональным дефицитом, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.



3. *Контрольно-оценочный* – определение уровня профессиональной компетентности учителя, степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

4. *Обобщающий* - создание методических материалов в целях тиражирования опыта.

Методы: публикация результатов в СМИ, выпуск методических пособий, трансляция на конференциях и семинарах.

Этапы наставнической деятельности в МБОУ Муслюмовский лицей осуществляются в соответствии с дорожной картой внедрения программы наставничества:

1. Подготовка условий для реализации программы наставничества;
2. Формирование базы наставляемых;
3. Формирование базы наставников;
4. Отбор/выдвижение наставников;
5. Формирование наставнических пар/групп;
6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
7. Подведение итогов, определение эффективности программы наставничества, перспектив развития наставнической деятельности.

#### **Перспективы развития инновационной деятельности:**

Новым видится необходимость разработки программ введения в самостоятельную профессиональную деятельность для молодых специалистов в условиях супервизии со стороны наиболее опытных педагогов-наставников.

Одним из возможных вариантов развития Программы наставничества может стать сетевое взаимодействие МБОУ Муслюмовский лицей с другими образовательными организациями Республики Татарстан, работающими по данной теме.

#### **Система управления инновационной деятельностью**

**Локальные акты**, регламентирующие деятельность МБОУ Муслюмовский лицей в ходе реализации инновационного проекта:

- Приказ о внедрении программы наставничества в МБОУ Муслимовский лицей;
- Положение о программе наставничества в МБОУ Муслимовский лицей;
- Программа наставничества в МБОУ Муслимовский лицей.

### Ресурсное обеспечение инновационной деятельности

#### Материально-техническое обеспечение:

На сегодняшний день в Муслимовском лицее функционируют 24 учебных кабинета, актовый зал, спортивный зал, библиотека, столовая, мастерская, компьютерный кабинет, кабинеты химии, физики, лингафонный кабинет, музей, медицинский кабинет, лаборатории. Благодаря поддержке руководства района материально-техническая база школы постоянно обновляется.

Компьютер Beng	10 шт
Behringer B215EUROLIVE2-полос.акуст.сист	2 шт
Behringer UB1622FX-PRO-EURORACK микшерны	1 шт
Shure SM58S-вокальный микрофон (50-15000Hz) с выключателем	2 шт
Soundcraft EFX8-Микш.пульт 8 mono- 2 stereo- 2 aux-	1 шт
Yamaha PSR-E403 синтезатор	1 шт
Активная акустическая система EUROSOUND BBR-115A	2 шт
Активный субвуфер EUROSOUND BBR-118AC	2 шт
Биологическая микролаборатория	15 шт
Документ-камера	3 шт
Доска интерактивная	4 шт
Интерактивная доска (проектор-крепление-кабель)	8 шт
Интерактивное расписание 42дюйма-комп-ия: Управляющий ПК-не ниже Intel core i3- сенсорная рамка-видео панель Samsung	1 шт
Интерактивное расписание	1 шт
Интерактивный беспроводный планшет Interwrite Mobi Learner (9IP500)	1 шт



Интерактивный комплекс -InSchool-55 дюймов - комплектация: Управляющий ПК-сенсорная рамка-видео панель-роутер	1 шт
Интерактивный цифровой микроскоп	2 шт
Инфракрасная интерактивная доска SENSBOARD IR-9073	2 шт
Камера для передачи изображений документов на экран	2 шт
Квадрокоптер	2 шт
Комплект учебно-лабораторного оборудования (Документ-камера Mimio View и Беспроводной планшет Mimio Pad)	1 шт
Короткофокусный проектор SENSLIGHT DX-3500H	2 шт
Микроскоп цифровой	1 шт
Минилаборатория для начальной школы	32 шт
Многофункциональное устройство	6 шт
Мобильный комп.класс	1 шт
Моноблок ICL S222Mi	10 шт
Мультимедийный проектор	7 шт
Настенный экран	3 шт
Ноутбук	47 шт
Печатающее устройство Lexmark	8шт
Портативный компьютер преп RAУbook	20 шт
Принтер	4 шт
Интерактивная библиотека-Проекционный экран	1 шт
Программно-аппаратный комплекс	12 шт
Радиосистема U-9900C Arthur Forty PSC	2 шт
Система опроса и тестирования (голосования) на 24 ученика VOTUM-25L	1 шт
Сканирующее устройство	2 шт
МФУ	6 шт

### **Учебно-методическое обеспечение:**

1. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-методические материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с;
2. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с. — URL: <https://clck.ru/QWQSP>;
3. Методические материалы по наставничеству педагогов РТ во вкладке «Медиатека» на сайте <http://www.irort.ru/node/1915>;
4. Руководство по наставничеству молодых педагогов Республики Татарстан. Режим доступа: <https://edu.tatar.ru/upload/storage/org2419/files.pdf>.

Среди образовательных учреждений одним из первых в лицее была создана информационно-библиотечная сеть. Информационно-библиотечный комплекс лицея является культурно-просветительским центром, тесно взаимодействует с учителями и учащимися. Библиотека является неотъемлемой частью школьного учебно-воспитательного процесса и создана в полном объеме с возможностью быстрого поиска необходимой информации. Фонд библиотеки богат, включает в себя 12393 экземпляра литературных и 6696 экземпляров учебных книг. Регулярно поступает новая литература, пополняется Фонд.

Читальный зал оснащен современным оборудованием: есть возможность доступа к Интернет-ресурсам, изучения электронных документов, прослушивания аудиокниг. Прослушивание аудиокниг - инновационный подход к повышению читательской активности учащихся. В лицее учатся и воспитываются дети разных национальностей. Прослушивание аудиокниг с “погружением” в языковую среду способствует быстрой социализации таких детей в обществе.

### **Кадровое обеспечение:**



Педагогические кадры	Количество
Дирекция	5
Учителя	33
Педагог-библиотекарь	1
Социальный педагог	1
Педагог-организатор	1
Педагог-психолог	1

Образование	Квалификационная категория		
	Высшая	Первая	Без категории
40	15	21	6

#### **Участники программы наставничества:**

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию и реализацию программы наставничества.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Это - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой специалист.

Наставляемый – участник программы наставничества (молодой специалист, учитель с профессиональным дефицитом), который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Это - молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, или, учитель, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

**Контингент:**

<b>Педагогические кадры</b>	<b>Количество</b>
Куратор	1
Наставник-консультант	1
Наставник	1
Наставник-предметник	6
Наставляемый (молодой специалист, учитель с профессиональным дефицитом)	8

**Отбор наставников:**

- разработка критериев отбора в соответствии с запросами наставляемых;
- выбрать из школьной базы наставников, подходящих под эти критерии;
- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;



- сформировать базу отобранных наставников;
- назначить ответственного куратора, который отвечает за организацию и реализацию программы наставничества.

Подготовка наставников:

- провести обучающие мероприятия, подчеркивающие значимость роли наставников в МБОУ Муслюмовский лицей;
- участие в вебинарах, семинарах и иных мероприятиях, организованных ИРО РТ;
- организация сетевого взаимодействия и сотрудничества со школами - апробационными площадками при реализации Программы наставничества: МБОУ «Муслюмовская гимназия», МБОУ «МСОШ им. Г.Тукая».

#### **Форма конечного инновационного продукта:**

Модель системы наставничества в МБОУ Муслюмовский лицей;

Программа наставничества МБОУ Муслюмовский лицей;

Создание банка учебно-методических материалов для поддержки наставнической деятельности: методические пособия для молодых специалистов, учителей профессиональным дефицитом, презентации, тесты, опросники, анкеты, контрольно-измерительные материалы для оценки эффективности организации и реализации наставнической деятельности и др.;

#### **Инструменты мониторинга эффективности инновационной деятельности**

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества предполагает систему сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой

наставляемых), а также, какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг Программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации Программы наставничества;
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

#### **Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода Программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам первого этапа мониторинга проводится анализ реализуемой Программы наставничества. Анализ проводит куратор Программы.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы наставничества.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».



Методикой, которая может наиболее адекватно и разносторонне оценить эффективность наставничества, является модель Дональда Кирпатрика. Она позволяет проводить измерения по четырем уровням и использовать для каждого уровня во многом специфический инструментарий (тесты, опросники, наблюдение и др).

Для того чтобы оценить степень удовлетворения учителя от наставничества, используются анкеты, опросники, тесты, собеседования. Основной акцент смещается в сторону вопроса: изменилось ли поведение подопечного после работы с наставником? Стали ли его уроки лучше, стал ли он лучше пользоваться образовательными сервисами и т. д. Результаты этого этапа дают информацию об эффективности наставничества.

### **Риски внедрения инновационного продукта и пути решения:**

- Несоответствие ожиданий и реальности от работы в проекте: диагностика проекта на всех этапах реализации, всесторонняя поддержка участников проекта;
- Несовместимость пар: работа с психологом, социальным педагогом;
- Низкая результативность работы из-за личностных качеств молодого педагога, нежелание саморазвиваться, раннее эмоциональное и профессиональное выгорание: создание ситуаций успеха с указанием достижений наставляемого, работа с психологом;
- Недобросовестное выполнение наставником своих обязанностей, уход от ответственности, низкая результативность работы из-за личностных качеств наставника: разделение ответственности между участниками проекта, собеседование, признание заслуг и повышение статуса наставника;
- мотивационные, отсутствие мотивации к активному включению в деятельность как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого; подмена реальной работы формальными показателями; отсутствие временных ресурсов для реализации работы ввиду загруженности наставника; отсутствие

материального стимулирования данного вида деятельности. Пути минимизации – проведение разъяснительной работы, адекватных и интересных форм взаимодействия, коррекция расписания с учетом потребностей, использование возможностей онлайн-работы.

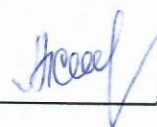
### **Краткая аннотация содержания инновационной деятельности**

Методологическую основу составили исторические и современные достижения в области наставничества. В процессе исследования применялись различные формы анализа, такие как общепhilosophический, системный, экспертный и событийный. Особое внимание уделяется месту наставничества в инновационной системе, роли взаимодействия старшего поколения и молодежи с целью инновационного развития лица в частности и республики в целом. Новизна исследования заключается в разработке предложений по совершенствованию развития системы наставничества, на основе совершенствования методологии подхода к инновационной деятельности и вовлечения молодых кадров, с созданием системы постоянной поддержки, контроля и стимулирования молодых специалистов, педагогов с профессиональным дефицитом для образования, практики и применения инновационных решений в Муслюмовском лицее.



Шамсутдинова Л.П.

подпись научного консультанта  
расшифровка подписи



Ахметшина Ч.Т.

подпись руководителя  
образовательной организации  
расшифровка подписи