

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области  
Муниципальное казенное учреждение  
«Управление образования ГО «Город Лесной»  
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №76 имени Д.Е.Васильева»

**Управленческий проект МАОУ СОШ №76**

**«Виртуальный наставник»  
как сетевой ресурс для непрерывного  
профессионального развития педагогов**

Лесной  
2022

## Содержание

Общая информация об образовательной организации	3
Введение	4
1. Паспорт проекта	7
2. Содержание проекта	9
Цель и задачи проекта	9
Результаты проекта	10
Описание идеи проекта	11
Описание модели функционирования результатов проекта	16
Описание возможностей сотрудничества с семьей и социальными партнерами в ходе реализации проекта	16
3. Этапы и контрольные точки	17
4. Бюджет проекта	19
5. Риски и возможности проекта	19
Список использованных документов и литературы	20

## Общая информация об образовательной организации

Наименование образовательной организации (по уставу)	Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 76 имени Д.Е. Васильева»
Фактический адрес образовательной организации	624205, Свердловская область, г. Лесной, ул. Юбилейная, д. 6
Ф.И.О. руководителя образовательной организации	Семяшкина Оксана Сергеевна
Ф.И.О. научного руководителя инновационного проекта	-
Контактное лицо по вопросам представления заявки	Семяшкина Оксана Сергеевна
Контактный телефон	8(34342)4-35-71, 89049874025
Телефон/факс образовательной организации	8(34342)6-55-93, 8(34342)4-35-71
Сайт образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	<a href="http://76sch.ru">http://76sch.ru</a>
Электронный адрес образовательной организации	<a href="mailto:sch76@edu-lesnoy.ru">sch76@edu-lesnoy.ru</a>

Директор МАОУ СОШ № 76



О.С.Семяшкина

## **Введение**

В соответствии с федеральным законодательством (Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников), распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»), «Концепция создания и развития единой системы дистанционного образования в России», утвержденная Государственным Комитетом Российской Федерации по высшему образованию от 01.01.01 г. №6, Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. № 996-р, Стратегия социально-экономического развития Свердловской области на 2016–2030 годы, утвержденная Законом Свердловской области от 21 декабря 2015 года №151-ОЗ (с изменениями на 22.03.2018 г.), государственная программа Свердловской области «Развитие системы образования в Свердловской области до 2024 года», утвержденная постановлением Правительства Свердловской области от 29.12.2016 № 919-ПП), перед современной образовательной организацией стоит задача – создать эффективную среду для профессионального роста педагогических работников путем внедрения эффективных механизмов выявления и восполнения профессиональных дефицитов, а также формирования индивидуальных траекторий профессионального совершенствования.

Данное направление возможно реализовать на основе универсальной технологии передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве – на основе наставничества. Сегодня многие образовательные организации рассматривают наставничество как стратегически значимый элемент системы в условиях модернизации российского образования.

Актуальность темы подтверждается статистическими данными по Свердловской области (на основании доклада о состоянии системы образования Свердловской области в 2019 году), которые демонстрируют:

- Увеличение численности педагогических работников общеобразовательных организаций (с 2015 г. по 2019 г. доля педагогических работников от общей численности работников общеобразовательных организаций выросла на 1,53%. Особенно отмечается повышение доли педагогических работников в сравнении с предыдущим годом (2879 человек).

- Увеличение численности педагогических работников с педагогическим

стажем работы до 3 лет (в 2018 г. данный показатель составил 2910 человек (8,23% от общей численности педагогических работников) а в 2019 г. - 3710 человек (10,49% от общей численности педагогических работников).

- Увеличение доли молодых педагогов (с 2015 по 2019 гг. наблюдается рост численности учителей до 35 лет (с 6669 до 7578 человек).

- Увеличение доли педагогических работников общеобразовательных организаций в возрасте до 35 лет от общего количества педагогических работников общеобразовательных организаций (к 2019 г. составила 25,34% (8963 человека).

- Увеличение численности учителей пенсионного возраста (женщины – от 55 лет, мужчины – от 60 лет): с 6783 в 2015 г. до 7403 в 2019 г.

На 2020-2021 уч. г. МАОУ СОШ №76 укомплектовано педагогическими кадрами согласно штатному расписанию. В школе - 68 педагогов. Среди них 17 (25%) – педагоги старше 55 лет и 9 (13%) человек до 35 лет. Доля молодых специалистов (стаж работы до 5 лет) – 16% (7 человек). За последние три года обновление коллектива произошло всего на 4% (3 педагога), хотя требуются молодые специалисты по русскому языку, физике и иностранному языку. В связи с этим перед коллективом стоят **проблемы**, требующие решения:

- старение педагогических кадров;

- недостаточная обеспеченность потребностей школы в квалифицированных педагогических кадрах;

- недостаточный уровень профессиональной компетенции работающих педагогических работников.

Пришедшие в школу молодые специалисты имеют хорошую теоретическую подготовку, но слабо представляют повседневную педагогическую практику. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и учитель с опытом. Таким образом, возникает **противоречие** между теоретической подготовкой начинающего учителя и его практической готовностью к педагогической деятельности. Так как школа функционирует в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов и инновационной деятельности в рамках региональной инновационной площадки по формированию инженерного мышления обучающихся, эта проблема становится особенно актуальной, так как требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают.

2020-2021 годы - трудная ситуация в эпоху пандемии, которая стала вызовом не только для детей и родителей. Ситуация стала экзаменом для 100% педагогов. И не все учителя школы успешно преодолели это испытание. Многим требовалась помощь в овладении новых методов и форм деятельности, в том числе в удаленном доступе.

Выявленные проблемы подтолкнули администрацию школы к **созданию системы – модели «Виртуальный наставник»** в форме «учитель – учитель», действующей в совокупности с городскими и школьными методическими объединениями учителей, которая должна обеспечить подготовку компетентного,

профессионально квалифицированного и творческого педагога, целенаправленно реализующего свой потенциал в образовательной деятельности, добивающегося высокого качества образования, в том числе в условиях дистанционного обучения. Наставник в данном случае - понятие обобщающее, аккумулирующее психолого-педагогический коллективный опыт. Модель будет функционировать постоянно, являясь частью методической системы МАОУ СОШ №76.

Таким образом, заявленная модель виртуального наставничества будет эффективна для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста;
- проблемы вновь прибывшего в образовательное учреждение педагога;
- проблемы педагога, имеющего пробелы в освоении современных методов обучения.

Предметом наставничества станут:

1. личностные качества – лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента, коммуникативности;
2. методическая грамотность – ведение учебно-методической документации, проектирование урока и внеурочной деятельности в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации;
3. социальная адаптация – знакомство с психологическими особенностями обучающихся, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп, общение с родителями.

Все материалы (алгоритмы, документы, презентации, видеофрагменты уроков, планы и т.п.) будут находиться на одном сервисе и доступны всем педагогам школы. Виртуальный наставник позволит решить проблему цейтнота, так как педагог сможет обратиться к материалам в любое время и самостоятельно организовать процесс самообучения. Учитель сможет приобрести непосредственный педагогический практический опыт «среды ближайшего окружения» и преодолеть психологические барьеры, связанные с готовностью к новшествам, овладеть конструктивными способами общения.

При разработке проектного решения использованы материалы научных исследований академика Российской академии образования М.М. Поташника, члена-корреспондента Российской академии образования Е.А. Ямбурга, профессора МПГУ А.В. Мудрика, старшего научного сотрудника Центра теории воспитания Российской академии образования П.В. Степанова, которые, изучив историю вопроса, в том числе причины ухудшения качества образования в российских школах на современном этапе, рассмотрели профессиональный рост учителя как объекта самоуправления и систему управления (самоуправления) этим ростом. Проект учитывает специфику образовательной организации, требует незначительных дополнительных финансовых затрат.

## 1. Паспорт проекта

Пункт	Содержание
Полное наименование проекта	Развитие кадрового потенциала МАОУ СОШ №76 на основе модели «Виртуальный наставник»
Краткое наименование проекта	«Виртуальный наставник»
Нормативные условия реализации проекта	<ul style="list-style-type: none"><li>- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».</li><li>- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников).</li><li>- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 г. №3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»</li><li>- Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»</li><li>- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»).</li><li>- «Концепция создания и развития единой системы дистанционного образования в России», утвержденная Государственным Комитетом Российской Федерации по высшему образованию от 01.01.01 г. №6.</li><li>- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 г. № 996-р.</li><li>- Стратегия социально-экономического развития</li></ul>

	<p>Свердловской области на 2016–2030 годы, утвержденная Законом Свердловской области от 21 декабря 2015 года №151-ОЗ (с изменениями на 22.03.2018 г.).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Государственная программа Свердловской области «Развитие системы образования в Свердловской области до 2024 года», утвержденная постановлением Правительства Свердловской области от 29.12.2016 № 919-ПП.</li> <li>- Стратегия развития образования на территории Свердловской области на период до 2035 года, утвержденная постановлением Правительства Свердловской области от 18.09.2019 № 588-ПП</li> <li>- Стратегия социально-экономического развития городского округа «Город Лесной», утвержденная Думой городского округа «Город Лесной» 26.12.2018 года №112.</li> </ul>
Сроки реализации проекта	С 01.02.2022
Руководитель проекта	Семяшкина Оксана Сергеевна, директор МАОУ СОШ №76
Исполнители проекта	<p>Цыбина Марина Владимировна, заместитель директора по УВР</p> <p>Лина Юрьевна Основина, учитель, руководитель творческой группы</p> <p>Елена Владимировна Соколова, учитель, руководитель творческой группы</p> <p>Елена Викторовна Гутникова, учитель, руководитель творческой группы</p> <p>Елена Владимировна Тимкачева, учитель, руководитель творческой группы</p> <p>Максим Владимирович Полоумов, учитель, руководитель творческой группы</p>



## 2. Содержание проекта

Профессиональное развитие (рост) педагога, на наш взгляд, - это процесс приобретения педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему не любым, а именно оптимальным образом реализовать свое предназначение: решать стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья школьников в условиях реализации федеральных государственных общеобразовательных стандартов на всех уровнях образования. Оптимальный – наилучший для конкретных условий; наилучший с точки зрения заранее заданных критериев; наилучший из нескольких возможных вариантов.

Чтобы учитель мог выбирать оптимальные варианты в различных направлениях профессиональной деятельности, с первого дня работы в школе он должен быть вовлечен в целостную систему взаимосвязанных мер, нацеленных на обеспечение профессионального роста учителя, развитие его творческого потенциала.

В МАОУ СОШ 76 на протяжении двух десятилетий сложилась результативная система методической работы, которая позволяет организовывать и контролировать коллективный процесс развития профессиональных навыков педагогов в режиме инновационного развития образовательной организации. При этом на сегодняшний день можно наблюдать в некоторых случаях отсутствие субъективного, творческого отношения к процессу учителей в силу различных причин. Требуется повысить личную ответственность педагогов за уровень (качество) своего профессионализма. А это значит, необходимо создать такую модель наставничества, которая будет максимально индивидуализировать процесс профессионального роста каждого учителя.

**Цель проекта** - создание доступного сетевого ресурса для непрерывного профессионального развития педагогов на основе модели «Виртуальный наставник».

Предполагаем, что проект будет долгосрочным, так как содержание созданной модели будет постоянно дополняться и обновляться.

Показатели проекта представлены в таблице 1.

Таблица.1. Показатели проекта и их значения по годам.

Показатели профессионального роста педагогов	Базовое значение	Период, год		
	01.02.2023	2024	2025	2026
активное творческое начало	30%	40%	50%	60%
умение создавать комфортную психологическую среду в процессе обучения	74%	80%	90%	100%
умение вовлечь в образовательную деятельность весь коллектив обучающихся	68%	80%	90%	100%
навыки стратегического планирования,	78%	86%	94%	100%

подбора методов обучения и создания материалов для урока				
навык применения формирующей оценки	46%	72%	84%	100%
умение чувствовать атмосферу в классе	74%	82%	90%	96%
умение выстраивать коммуникации со всеми участниками образовательного процесса	68%	76%	82%	96%
поддержание профессионального имиджа, в том числе и во внешних проявлениях (одежда, речь)	76%	80%	86%	94%
постоянное стремление совершенствоваться	32%	54%	72%	84%
вовлеченность педагогов в различные модели наставничества (в том числе виртуального)	10%	72%	86%	100%

Для реализации данной идеи и достижения цели проекта планируем решить следующие **задачи**:

- раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал каждого педагога через формирование и реализацию индивидуальной профессиональной траектории;
- создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов;
- увеличить число закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- улучшить показатели школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- привлечь общественность, муниципальные и региональные предприятия и организации к участию в реализации программ наставничества.

### **Результаты проекта**

Мы предполагаем разделить критерии оценки эффективности использования системы «Виртуальный наставник» на два этапа.

На первом этапе – используем критерии собственно работы с кадрами (критерии промежуточного результата), а на втором – показатели качества образования обучающихся, ради которых и была создана модель.

К критериям промежуточного результата относим:

**1. критерий результативности:** уменьшение затруднений учителя после проведения работы по повышению уровня знаний, мастерства, квалификации по сравнению с тем уровнем, что был до начала работы;

**2. критерий рациональности расходования времени** предполагает дифференцированно-групповой и даже индивидуальный подход к учителям в зависимости от степени их профессионализма: педагог обращается только к наиболее интересным для себя вопросам, изучает их в индивидуальном темпе, тем самым выбирая способы обеспечения профессионального роста;

**3. критерий стимулирующей роли «Виртуального наставника»:** знакомство с качественным материалом должно быть не просто добровольным для учителей, но и побуждающим к работе над собой, учителя должны жить в ожидании очередного интересного для них образовательного события. Мы осознаем, что любые мероприятия, предназначенные для профессионального роста учителей, становятся бессмысленными, если они не выполняют своей стимулирующей роли.

Оцениваемые результаты проекта:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в МАОУ СОШ №76;
- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности, оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

### **Описание идеи проекта**

*Учитель живет до тех пор, пока он учится,  
как только он перестает учиться,  
в нем умирает учитель  
К.Д. Ушинский*

В современных условиях саморазвитие признается ведущей ценностью образования, так как поток профессиональной информации, связанный с нововведениями в области образования, не только растет, но и качественно обновляется. Поэтому, чтобы оставаться профессионалом, требуется непрерывный процесс самообразования.

В городском округе и непосредственно в МАОУ СОШ №76 в системе эффективно функционируют методические объединения учителей, творческие группы подвижного состава. Овладение ИКТ-компетенциями позволяет педагогам активно включаться в деятельность профессиональных сетевых сообществ, создавать свой сайт, организовывать общение на удаленном доступе. И это замечательно. Но, на наш взгляд, обозначенная деятельность не дает учителю возможности «выйти за пределы своего предмета», суживает границы рассматриваемых вопросов. С годами деятельность объединений развивается, но преимущественно в направлении форм организации работы, а каждая форма имеет предел своих возможностей.

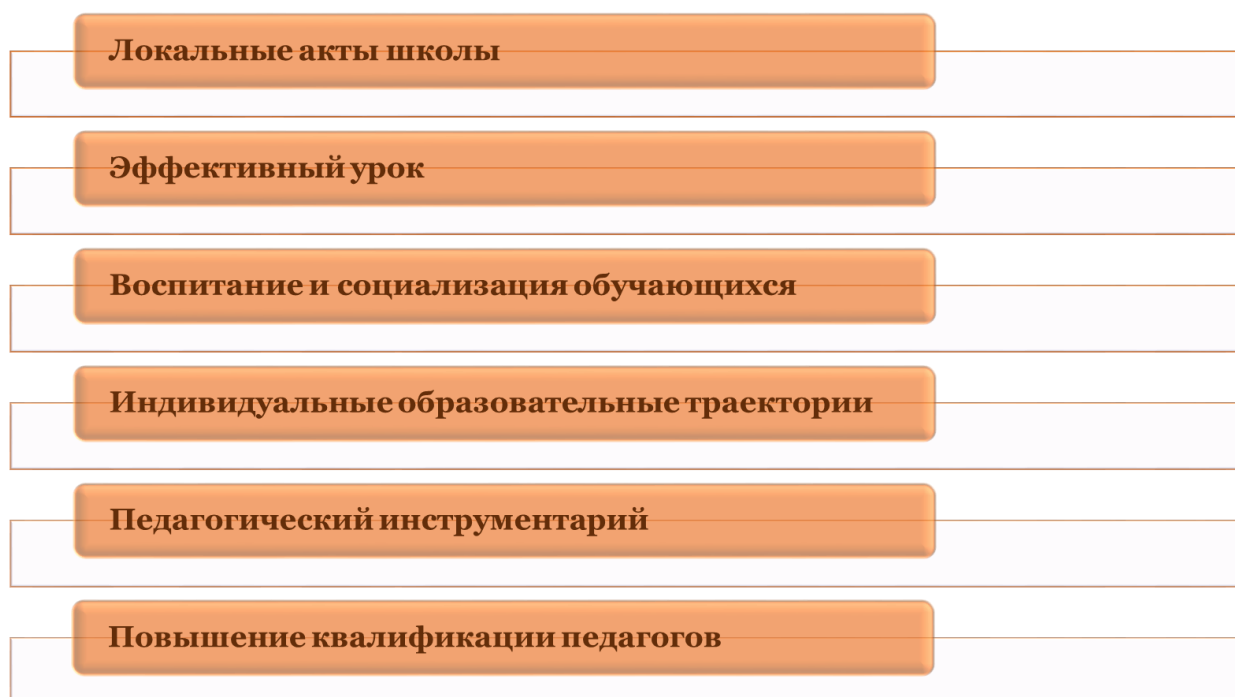
Опрос педагогов школы высветил еще одну проблему. Традиционно учитель обязан быть членом предметного методобъединения, а если возникла психологическая несовместимость с коллегами по предмету? При этом у специалиста есть потенциал, желание делиться накопленным опытом или приобретать новые знания. Педагог должен иметь возможность реализовать себя в различных ролях – наставника или наставляемого - в другом профессиональном объединении, где сможет полнее и комфортнее реализовать свой потенциал и потребности, осуществлять деятельность вне непосредственного общения.

В современных условиях многие учителя старшего возраста, имеющие богатый педагогический опыт, боятся признаться коллегам, что не усваивают в полном объеме современные технологии и формы обучения, электронные ресурсы для организации образовательного процесса. Время идет, ученики взрослеют, развиваются, расширяется круг их интересов, а учитель с огромным опытом работы останавливается в своем профессиональном росте, становится не интересным. Необходим ресурс, позволяющий педагогу в комфортных условиях в доступной форме изучить современные методические и дидактические материалы.

Считаем, что именно «Виртуальный наставник» - сетевое сообщество учителей школы 76 - поможет преодолеть психологические барьеры в достижении профессионального роста работающего педагога, становлении молодого специалиста и адаптации вновь пришедшего в коллектив педагога.

Структура сетевого сервиса представлена на рисунке 1.

Рисунок 1. Структура сетевого сервиса «Виртуальный наставник»  
Основные разделы



Нами были определены основные содержательные разделы, которые определяют ежедневную деятельность педагога МАОУ СОШ №76.

Каждый раздел наполнен методическими и дидактическими материалами в соответствии с заявленным содержанием.

В разделе «Локальные акты школы» представлены используемые в школе нормативные документы, актуальные на сегодняшний день: приказы, решения педагогических советов, совета школы, различных комиссий (в том числе стимулирующей), правила, регламентирующие деятельность педагогов, инструкции (в том числе должностные), рекомендации по оформлению текущей документации.

Рисунок 2. Структура раздела «Локальные акты школы»



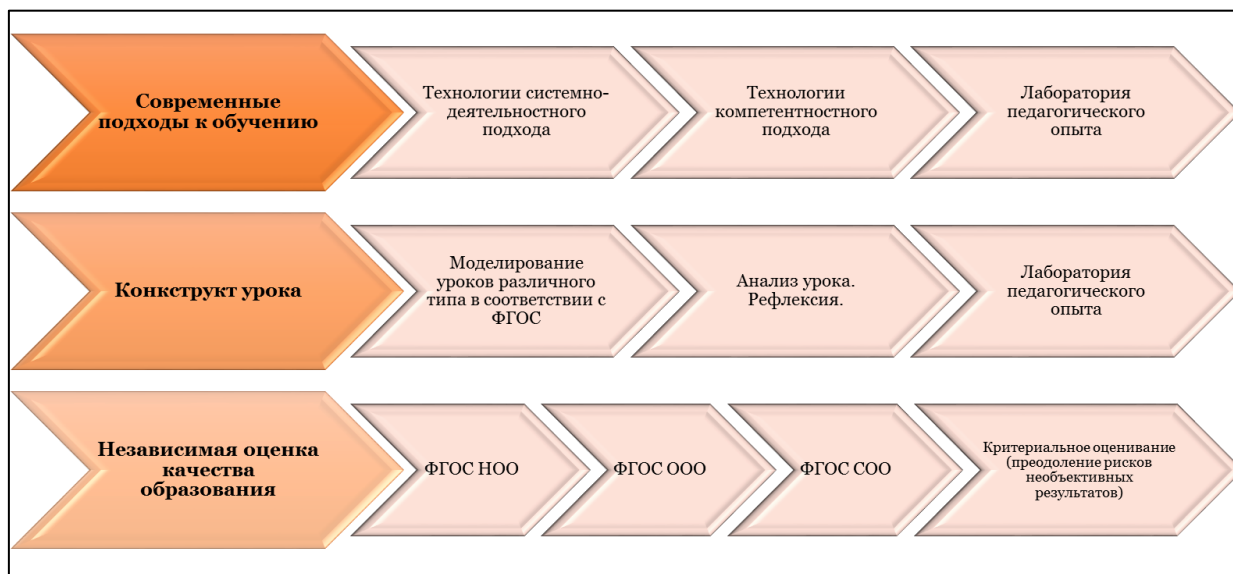
В разделе «Педагогический инструментарий» размещены разработанные в школе таблицы, метапредметные дидактические материалы для осуществления мониторинга сформированности универсальных учебных действий на всех уровнях образования в условиях реализации основной образовательной программы. Также в полном объеме представлен инструментарий для оценки результативности реализации в школе программы духовно-нравственного развития, социализации и социально-психологического развития обучающихся. Отдельную группу составляют алгоритмы, схемы, памятки, различные анкеты для индивидуальной работы с детьми с особыми потребностями (обучающимися с ОВЗ, находящимися в трудной жизненной ситуации, одаренными и т.п.)

Рисунок 3. Структура раздела «Педагогический инструментарий»



Раздел «Современный урок» - самый большой по своему объему, так как здесь находятся методические и дидактические материалы, обеспечивающие современные подходы в образовании (при помощи презентаций и сопутствующего теоретического материала описаны технологии системно-деятельностного и компетентностного подходов), правила построения современного урока (моделирование занятий различного типа в соответствии с ФГОС; схемы, алгоритмы и логографы контроля, анализа и самоанализа учебного и внеклассного образовательного события), банк методических и дидактических материалов для независимой оценки качества образования на всех уровнях обучения.

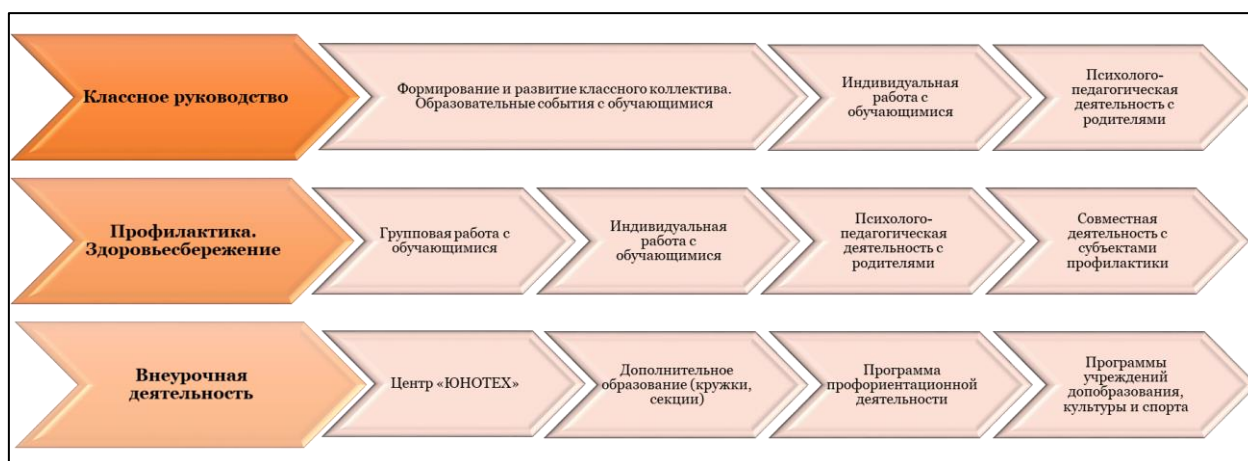
Рисунок 4. Структура раздела «Современный урок»



Дополнительно в группу независимой оценки качества образования включен актуальный блок материалов по преодолению рисков необъективных результатов (критериального оценивания).

В разделе «Воспитание и социализация обучающихся» находятся необходимые материалы по всем направлениям внеклассной и внеурочной деятельности: по классному руководству (алгоритмы и схемы, планы и презентации, анкеты и сценарии образовательных событий, в том числе индивидуальной работе с обучающимися и родителями, буклеты, памятки и т.п.), профилактической работе и здоровьесбережению, а также внеурочной деятельности (центра лабораторий открытого доступа «ЮНОТЕХ», дополнительного образования в школе (кружков и секций), программы профориентационной деятельности, психолого-педагогической деятельности с обучающимися и их родителями, информация о мероприятиях в рамках сетевого взаимодействия в учреждениях культуры, спорта и дополнительного образования Лесного, с субъектами профилактики).

Рисунок 5. Структура раздела «Воспитание и социализация обучающихся»



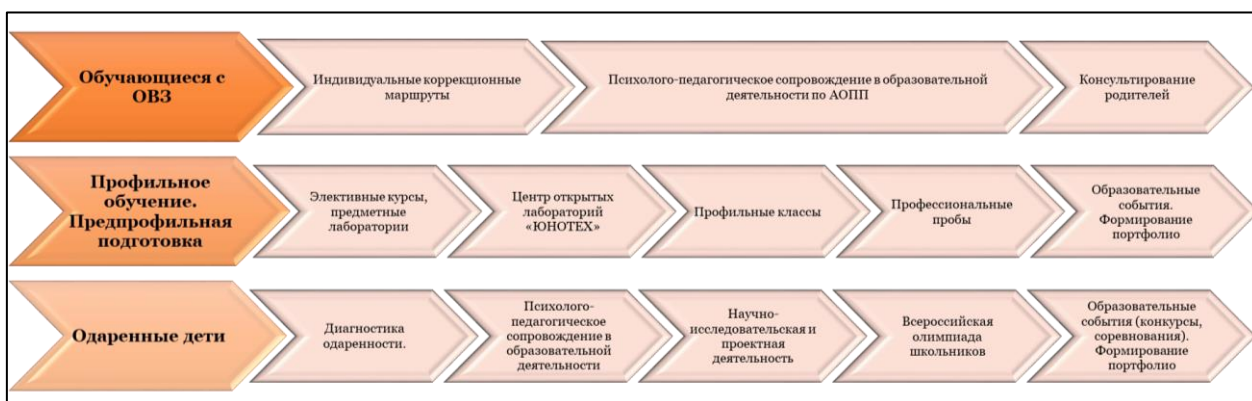
Особого внимания требует «лаборатория педагогического опыта» - «off-line наставник» - ряд тематических кейсов, обращенных к часто встречающимся общепедагогическим коммуникативным проблемам. Каждый кейс – серия актуальных педагогических ситуаций, развернутых в определенном алгоритме. Представляется ситуация, ставится вопрос или вопросы педагогу и даются комментарии наставника. При этом может быть организовано обсуждение ситуации несколькими педагогами (наставниками и наставляемыми). Раздел «Индивидуальные образовательные траектории подразумевает в основном дифференцированную или индивидуальную работу с обучающимися с особыми образовательными потребностями.

Во-первых, организация работы с детьми с ОВЗ (школа реализует пять адаптированных образовательных программ на уровнях НОО и ООО). Деятельность для коллег новая, требует детальной проработки методов и приёмов организации урочного и внеурочного процесса, в том числе дистанционного, по составлению индивидуального образовательного маршрута и консультированию родителей, психолого-педагогического сопровождения.

Во-вторых, школа функционирует в режиме профилизации и предпрофильной подготовки обучающихся. Обучение на уровне СОО организовано в рамках трех профильных групп, которые подразумевают не только углубленное изучение отдельных предметов, но и правильную организацию элективных курсов, предметных лабораторий, а также профессиональных проб и образовательных событий в рамках договоров о сетевом взаимодействии со специалистами градообразующего предприятия (лаборатории экологии и природопользования), ТИ НИЯУ «МИФИ», ФГУП ЦМСЧ-91 и др.

«Одаренные дети» - еще одно очень важное направление индивидуальной деятельности с обучающимися, которое подразумевает диагностику и психолого-педагогическое сопровождение обучающихся, организации научно-исследовательской деятельности, олимпиадного движения и образовательных событий (конкурсы, соревнования, технологические смены и т.п.)

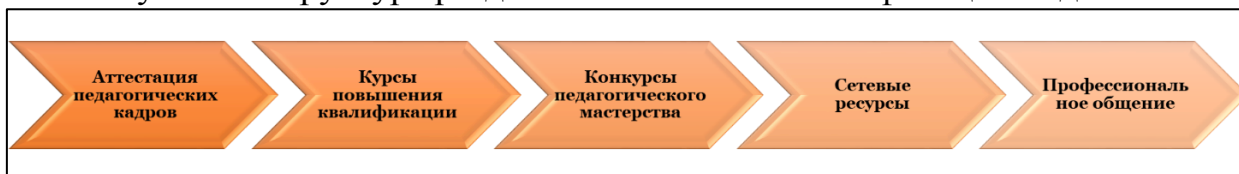
Рисунок 6. Структура раздела «Индивидуальные образовательные траектории»



Повышение квалификации педагогов – очень важное направление в процессе профессионального роста педагога. Оно организовано через участие

учителей школы в инновационной деятельности образовательной организации, процедурах аттестации, освоении дополнительных образовательных программ на курсах повышения квалификации, через знакомство с сетевыми ресурсами для организации образовательного процесса, в том числе в дистанционном формате, а также активного участия педагогов в интерактивных формах профессионального общения.

Рисунок 7. Структура раздела «Повышение квалификации педагогов»



Считаем, что представленное наполнение разделов полностью удовлетворяет все запросы педагогических работников МАОУ СОШ №76 в соответствии с проведенным в школе опросом, который и выявил профессиональные дефициты.

### **Описание модели функционирования результатов проекта.**

Наполнение методическими и дидактическими материалами указанных разделов осуществляется с 01.02.2022 года и по плану будет завершено до конца 2023 года, а обновление материалов будет осуществляться постоянно в системе все последующие годы. Доступ к ресурсу возможен через созданное сообщество учителей по конкретному адресу в сети Интернет.

Качество содержания представленных материалов отслеживает творческая группа педагогов, закрепленная за разделом. Администратором ресурса выступает заместитель директора по учебно-воспитательной работе, курирующий методическое направление в школе.

В связи с тем, что на сегодняшний день в школе 76 работают 3 молодых специалиста со стажем работы до 3 лет, которые также выполняют обязанности классных руководителей, первоначально в модели по их запросу были заполнены разделы с локальными актами школы, связанными с организацией работы по ФГОС, презентации по использованию в деятельности современных образовательных технологий, алгоритмы составления уроков разного типа, логографы самоанализа урока.

В дальнейшем «Виртуальный наставник» будет пополняться по мере востребованности педагогами. В случае невостребованности определенной темы, она может быть удалена или заменена на более востребованную новую тему.

### **Описание возможностей сотрудничества с семьей и социальными партнерами в ходе реализации проекта**

Профессиональный стандарт «Педагог» предусматривает выполнение педагогами таких трудовых действий, как использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка.



Так как главная цель взаимодействия педагога с родителями - это совместная помощь ребенку в различных ситуациях воспитания и обучения, умение выстраивать партнерское взаимодействие с родителями для решения образовательных задач, использование методов и средств для их психолого-педагогического просвещения, мы осознаем, что эффективность такого взаимодействия зависит от компетентности педагогического коллектива в сфере сотрудничества с семьями воспитанников.

В связи с этим, в модели «Виртуальный наставник» практически в каждом разделе предусмотрено повышение компетентности педагогического коллектива в использовании инновационных формы взаимодействия с семьями воспитанников, что позволит создать эффективную систему сотрудничества с родителями (законными представителями) в сфере образования. При организации продуктивного общения всех участников образовательных отношений, сотрудничество и взаимодействие с семьями воспитанников используются все формы, как традиционные, так и нетрадиционные, индивидуальные и групповые. В эту работу включаются все специалисты учреждения.

Организуя предпрофессиональные и профессиональные пробы, предметные лаборатории, реализуя программы профориентации, духовно-нравственного воспитания обучающихся педагоги тесно взаимодействуют со специалистами градообразующего предприятия, ТИ НИЯУ МИФИ, ФГУП ЦМСЧ-91, учреждениями дополнительного образования и культуры Лесного.

Особенностью модели является ее гибкость, способность видоизменяться под влиянием инновационных процессов, происходящих в области образования.

Функционирование результатов проекта осуществляется через:

- расширение группы педагогов, заинтересованных в своем профессиональном росте;
- расширение числа направлений;
- реализацию модели применительно к другим направлениям системы наставничества.

### **3. Этапы и контрольные точки**

В таблице 2 представлены этапы и контрольные точки проекта.

Таблица 2. Дорожная карта по реализации проекта.

Дата	Контрольная точка	Ожидаемый результат
01.02.2022	Контрольная точка результата	Создана проектная группа для реализации проекта, распределены зоны ответственности
11.02.2022	Контрольная точка результата	Сформировано и проведено анкетирование среди педагогических работников, желающих принять участие в программе виртуального наставничества, выявляющее дефициты

		в деятельности педагогов и специалистов МАОУ СОШ №76
13.02.2022	Контрольная точка результата	Проведен анализ анкет: выявлены «тонкие места» (как методическая готовность учителей, так и интеграция различных педагогических технологий), требующие сопровождения для их скорейшего и эффективного решения
15.02.2022	Контрольная точка результата	В соответствии с выявленными дефицитами определены основные разделы «Виртуального наставника».
18.02.2022	Контрольная точка результата	Определен реестр заинтересованных сторон в реализации проекта, сформированы творческие группы наставников.
25.05.2022	Контрольная точка результата	Творческими группами отобраны необходимые материалы для размещения в разделах Виртуального наставника
25.05.2022	Контрольная точка результата	Найдены эксперты, сетевые ресурсы и материалы для формирования разделов.
25.05.2022	Контрольная точка результата Постоянно по запросу наставляемого	Разработаны кейсы по проблемным ситуациям. Видеосъемка, составление вопросов и предложения по решению выявленных проблем
30.05.2023	Контрольная точка результата В дальнейшем постоянно	Проведена экспертиза методических и дидактических разработок привлеченными успешными в конкретном направлении учителями
01.07.2023	Контрольная точка результата	Наполнены разделы Виртуального наставника методическими и дидактическими материалами по актуальным темам в соответствии с выявленной первоочередностью
01.08.2023	Контрольная точка результата	Разработаны соглашения с потенциальными партнерами о взаимодействии в реализации данного проекта (ТИ НИЯУ МИФИ, ФГУП ЦМСЧ-91, МБОУ СОШ 74 и др.)
30.12.2023	Завершение. Постоянное обновление	Наполнены все разделы Виртуального наставника методическими и дидактическими материалами
10.01.2024	Контрольная точка результата	Определены перспективы дальнейшего развития проекта
14.01.2024	Контрольная точка результата	Подведены итоги работы каждой группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведено

		открытое публичное мероприятие для популяризации практики наставничества и награждения лучших наставников.
В течение всего периода		Осуществляется деятельность педагогов, нацеленная на использование изученных материалов, документов, технологий, форм и методов в образовательном процессе

#### 4. Бюджет проекта

Расходы будут производиться за счет перераспределения средств областного бюджета в рамках имеющейся утвержденной бюджетной сметы образовательной организации. В связи с тем, что в учебных кабинетах МАОУ СОШ №76 установлено и обновлено оборудование, необходимое для работы в сети Интернет, то затраты на приобретение нового оборудования в рамках данного проекта не требуется. Все материальные затраты будут связаны только с деятельностью педагогов – наставников т оплатой дополнительных образовательных программ.

Перечень основных расходов и источников финансирования приведен в таблице 2.

Таблица 3. Бюджет проекта

Расходы	Источники финансирования.
Временные затраты наставников, входящих в творческие группы наставников, направленные на повышение качества образования в МАОУ СОШ №76	Стимулирующая часть оплаты труда работников МАОУ СОШ №76
Курсы повышения квалификации педагогов	Областные субвенции, утвержденные по плану ФХУ
Приобретение web-камер	Областные субвенции, утвержденные по плану ФХУ

Таким образом, можно сделать вывод, что профессиональный уровень педагогов, материально-финансовый потенциал, инновационные особенности образовательных организаций и окружающей их среды соответствуют потребности реализации проекта.

#### 5. Риски и возможности проекта

К предполагаемым рискам отнесено изменение мотивации наставляемых. С одной стороны, в ходе программы, особенно если не подпитывать интерес регулярно, подопечные могут терять мотивацию к самообразованию. С другой стороны, мотивация наставляемых в ходе программы может меняться, его цели и задачи — тоже, что требует от обеих сторон постоянной коммуникации, уточнения запроса и ресурса, отладки процесса.

## Список использованных документов и литературы

1. Бейзеров В.А. 105 кейсов по педагогике. Педагогические задачи и ситуации. – М: Издательство «ФЛИНТА», 2014 – 102 с.
2. Доклад о состоянии системы образования Свердловской области в 2019 году.
3. Долгоруков А. Метод case-study как современная технология профессионально-ориентированного обучения [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vshu.ru/lections.php>
4. Елканов С.Б. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя // – 2012. – 98с.
5. Материалы курсов повышения квалификации по теме «Организационно-методические условия внедрения методологии (целевой модели) наставничества в образовательные организации», АУ ДПО ХМАО-Югры «Институт развития образования», 2020 г.
6. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, Министерство просвещения Российской Федерации, АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства», 2019г., 232-с.
7. Мудрик А.В. Социальная педагогика, 6-е изд. М., 2007, 153-с.
8. Национальный ресурсный центр «Ментори», [электронный ресурс] <https://www.mentori.ru/new>
9. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. Методическое пособие. – М.: Центр педагогического образования, 2009. – 448-с.
10. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Н. Н. Щипунова. — Текст: непосредственный // Молодой ученый.— 2016. — № 6 (110). — С. 845-847. — URL: <https://moluch.ru/archive/110/26995/>
11. Ямбург Е. А. Педагогический декамерон. -М. : Дрофа, 2008. – 367 с.