Комитет по делам образования города Челябинска
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 68 г. Челябинска
имени Родионова Е.Н.»
454078 г.Челябинск, ул. Вагнера, 70-а тел.: 256-70-48,
Email: mou68imrodionovaen@mail.ru

Утверждаю
Директор МБОУ «СОШ № 68 г.Челябинска»
_____/Л.Р.Уторова
Приказ от 27 августа 2023 № 01-04/85-13

МОДУЛЬ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРОФИ#ПЛЮС»

«ЦОС#ПРОФИ#ПЛЮС»

Автор
Ершова Анна Олеговна,
заместитель директора по учебно-воспитательной работе

Челябинск, 2023

Пояснительная записка

Модуль «ЦОС#ПРОФИ#ПЛЮС» Программы наставничества «ПРОФИ#ПЛЮС» Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 68 г. Челябинска имени Родионова Е.Н.» (далее – МБОУ «СОШ № 68 г. Челябинска») по модели «учитель – учитель» с вариацией «учитель – научный консультант» (далее – Программа) направлена на решение задач, определенных федеральными и региональными проектами «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», «Цифровая образовательная среда», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», другими стратегическими документами по развитию сферы образования.

Программа наставничества МБОУ «СОШ № 68 г. Челябинска» разработана на основании следующих нормативно-правовых документов:

– Федерального закона Российской Федерации от 9 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации напериоддо2024года»;

– Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ;

– Национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16).

– Приказа Минтруда России от 18.10.2013 года № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 года № 30550;

– Распоряжения Минпросвещения России 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»;

– Устава МБОУ «СОШ № 68 г. Челябинска».

1.1. Актуальность модуля «ЦОС#ПРОФИ#ПЛЮС»

Современные реалии требуют новых подходов к управлению формированием и развитием цифровой образовательной среды (далее – ЦОС) в образовательной организации через управление развитием профессионализма педагогов в области эффективного использования в образовательном процессе информационно-коммуникационных технологий нового поколения.

И речь здесь идет не столько о владении педагогом информационно-коммуникационными технологиями, сколько о его навыках организации образовательной деятельности в цифровой образовательной среде – цифровой

дидактике. Педагогическая деятельность в ЦОС требует отличных от традиционных форм, методов, средств, технологий и принципов обучения, новой структуры представления учебного материала и, соответственно, деятельности педагога. Следовательно, учитель должен владеть не только традиционной дидактикой, но и цифровой, в совершенстве владеть цифровыми компетенциями.

Наставничество как универсальная педагогическая технология, направленная на передачу и формирование опыта, знаний, навыков и компетенций, личностное развитие наставляемых на основе поддержки и сотрудничества, является эффективным средством формирования и развития цифровых компетенций.

Актуальность и новизна использования программы наставничества по модели «учитель – учитель» как механизма формирования / развития цифровых компетенций педагогического работника заключается в

– применении комплексного метода диагностики профессиональных и личностных компетенций педагога, в том числе цифровых, на основе оценки его поведения в смоделированных ситуациях (ассессмент-центр) для определения дефицитов и потребностей;

– последующем формировании и реализации под руководством наставника индивидуального проектно-образовательного трека, обеспечивающего глубокое погружение в проблему и сочетающего несколько форматов практической деятельности, направленной на устранение профессиональных дефицитов;

– использовании возможностей сетевого взаимодействия для реализации модели наставничества «учитель – научный консультант»;

– создании электронного ресурса «Электронный наставник».

Целевая аудитория. В целевую группу наставничества по модели «учитель – учитель», входят наставляемые из числа

– педагогических работников – молодых специалистов, имеющих дефициты в методологии и методике преподавания;

– педагогических работников, имеющих определенный опыт педагогической деятельности, но испытывающих затруднения в области цифровизации образования;

– педагогических работников – мастеров, лидеров, нуждающихся в методической поддержке при подготовке к конкурсам профессионального мастерства, организации психолого-педагогических исследований, реализации педагогических проектов.

Срок реализации программы. Программы наставничества реализуется в течение 1 года.

Цели и задачи Программы.

Цель: создание организационно-управленческих и методических условий для эффективной деятельности педагогов в цифровой образовательной среде посредством технологий наставничества.

Задачи:

– сформировать школьную и внешкольную цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

– обеспечить взаимодействие административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

– оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательной организации.

1.2. **Ожидаемые результаты реализации модуля «ЦОС#ПРОФИ#ПЛЮС»**

В результате реализации данной программы ожидаются следующие профессиональные результаты педагогов:

– у наставляемых отмечается прогресс в области формирования общепедагогической и предметно-педагогической ИКТ-компетенций, удовлетворенность от деятельности наставников, уверенность в собственных силах;

– активное использование Интернет и цифровых образовательных ресурсов в педагогической деятельности;

– наличие положительной мотивации к использованию ИКТ;

– активное применение ИКТ для разных форм образовательной деятельности: индивидуальной, групповой, фронтальной;

– навыки анализа электронных ресурсов и сервисов для организации образовательной деятельности условиях смешанного обучения;

– готовность к проведению выступлений, представлений опыта деятельности, консультаций, с использованием информационно-коммуникационных технологий, в том числе с использованием дистанционных онлайн сервисов;

– в коллективе образовательной организации будет создан доброжелательный психологический климат по отношению к наставничеству. Мероприятия плана обучения и методического сопровождения педагогов по повышению ИКТ-компетентности войдут в программу внутрифирменного обучения педагогов образовательного учреждения.

1.3 План реализации модуля «ЦОС#ПРОФИ#ПЛЮС»

Таблица 1.

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Результат	Ответственные
Подготовительный этап				
1.	Подготовка локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников	январь-февраль	Приказ	Директор
2.	Разработка системы управления реализацией проекта	январь-февраль	Создание Координационного совета	Директор

			по реализации проекта. Создание рабочей группы, проектных мастерских	
3.	Определение критериев и уровней развития информационной компетентности, формирование диагностического инструментария их оценивания.	февраль – март	Критериальный аппарат	Куратор
Организационный этап				
4.	Разработка Программы наставничества, направленной на обеспечение формирования профессиональных цифровых компетенций педагогов	январь-февраль 2023	Приказ	Директор
5.	Формирование портфеля документов для реализации проекта	февраль – март	Локальная нормативно-правовая база	Директор Куратор
6.	Заключение соглашений о сетевом взаимодействии с социальными партнерами	март – апрель	Соглашения о сетевом взаимодействии, архитектура взаимодействия	Директор Куратор
7.	Информационное совещание о реализации проекта	Март-апрель	Информированность участников	Куратор
8.	Согласование образовательных целей и задач проекта со всеми участниками	март-апрель	Готовность участников к реализации проекта	Куратор
9.	Формирование системы мотивации и тайменеджмента педагогов	март-апрель		
Констатирующий этап				
10.	Диагностика профессиональных компетенций педагогов для педагогической деятельности в цифровой образовательной среде (ассессмент-центр)	Апрель-май	Перечень дефицитов и потребностей	Куратор Наставники
11.	Формирование базы наставников	июнь	База наставников	Куратор
12.	Формирование базы наставляемых	июнь	База наставляемых	Куратор
13.	Определение пар / групп	апрель	Сформированные	Куратор

	наставников и наставляемых		пары / группы	
Формирующий этап				
14.	Обучение наставников	июнь-август	Готовность наставников к наставнической деятельности	Куратор
15.	Анализ диагностики и планирование образовательных событий, направленных на устранение дефицитов и потребностей педагогов, для включения в ИПОТ	июнь	План образовательных событий	Куратор Наставники
16.	Формирование педагогами индивидуальных проектно-образовательных треков под руководством наставников	сентябрь	ИПОТ	Куратор Наставники
17.	Создание информационно-методического ресурса «Электронный наставник»	Октябрь – ноябрь	Наличие информационно-методического ресурса	Куратор
18.	Оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий «дорожной карты» по реализации персонализированных программ наставничества	В течение года	Устранение дефицитов и удовлетворение потребностей наставляемых. Сформированность цифровых компетенций.	Куратор Наставники
19.	Организация и проведение образовательных событий для наставляемых	В течение года		Куратор Наставники
20.	Организация проектной деятельности наставляемых	В течение года		Куратор Наставники
21.	Научно-методическое сопровождение наставляемых при подготовке к конкурсам профессионального мастерства, реализации педагогических проектов.	В течение года		Куратор Наставники

22.	Деятельность Клуба молодого педагога «Вектор#плюс».	В течение года	Устранение дефицитов и удовлетворение потребностей молодых специалистов. Сформированность цифровых компетенций.	Куратор Наставники
Контрольный (аналитический) этап				
23.	Представление педагогами практических результатов реализации ИПОТ. Анализ результативности реализации ИПОТ	в течение года	Анализ эффективности реализации проекта	Куратор Наставники
24.	Диагностика сформированности цифровых компетенций педагогов	май		Куратор
25.	Анализ всех результатов, определение уровня эффективности реализации проекта	июнь	Педагогический совет по итогам педагогического эксперимента	Куратор
26.	Организация на базе школы стажировочной площадки по проблеме формирования цифровых компетенций педагогов	октябрь	Обобщение и распространение опыта реализации проекта	Куратор Наставники

Мониторинг реализации модуля ПРОФИ#ПЛЮС» предполагает два этапа.

1) Мониторинг реализации программы наставничества, оценивающей:

– результативность реализации программы наставничества;

– эффективность реализации наставляемым индивидуального проектно-образовательного трека совместно с наставником;

– процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших внешние процедуры оценки качества образования;

– динамику успеваемости обучающихся;

– динамику участия обучающихся в олимпиадах;

– социально-профессиональную активность наставляемого и др.;

– активность деятельности наставляемых в ЦОС.

2) Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников. Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

– улучшение образовательных результатов обучающихся у наставляемого и наставника;

– повышение уровня мотивированности наставляемых к эффективной деятельности в ЦОС;

– степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;

– качество и темпы адаптации молодого / менее опытного / сменившего место работы специалиста на новом месте работы;

– увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми.

Практическая значимость проекта заключается в том, что в практике управления формированием у педагогических работников цифровых компетенций для обеспечения эффективной деятельности в ЦОС могут быть использованы материалы, разработанные в рамках проекта:

– разработанные процедуры оценки профессиональных цифровых компетенций педагогов с использованием метода ассессмент-центр для определения их дефицитов и потребностей;

– программа наставничества по модели «учитель – учитель» с вариацией «учитель – научный консультант»;

– практика сетевого взаимодействия с учреждениями высшего профессионального педагогического образования, дополнительного профессионального образования для обеспечения педагогического консалтинга;

– индивидуальные проектно-образовательные треки, сочетающие несколько форматов практической деятельности в цифровой образовательной среде, направленной на устранение профессиональных дефицитов.

4. Организационный раздел модуля «ЦОС#ПРОФИ#ПЛЮС»

Материально-техническое обеспечение. Внутренними материально-техническими условиями реализации проекта являются условия, предусмотренные основными образовательными программами начального общего, основного общего и среднего общего образования, внеурочной деятельности, дополнительными общеобразовательными общеразвивающими программами в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов общего образования и с учетом концепций преподавания учебных предметов (предметных областей).

Инфраструктура МБОУ «СОШ № 68 г. Челябинска», обеспечивающая педагогическую деятельность в цифровой образовательной среде, включает следующие составляющие: каналы связи, компьютерное оборудование, периферийное оборудование, программное обеспечение. В учреждении организовано предоставление осуществляемого с использованием в том числе посредством ЕСПД доступа к информационным системам и к сети интернет, обеспечено оснащение беспроводными сетями Wi-Fi с уверенной зоной покрытия во всех учебных кабинетах, школьной библиотеке, учительской.

МБОУ «СОШ № 68 г. Челябинска» имеет 5 компьютерных классов, 5 мобильных компьютерных класса; все учебные кабинеты оснащены автоматизированными местами учителя; общее количество компьютеров составляет порядка 300 единиц.

Имеющееся материально-техническое оснащение в полной мере обеспечивает реализацию проекта и дает возможность достижения поставленных целей и задач.

Таблица 2.

Возможные риски и их нивелирование

№ п/п	Возможные риски	Пути нивелирования рисков
1.	Высокая нагрузка наставников и наставляемых	- Использование системы мотивации, материальных и нематериальных форм стимулирования наставников и наставляемых; - развитие нетрадиционных форм наставничества, при которых результаты достигаются при минимальных ресурсных затратах (например, ситуационное наставничество, «Электронный наставник»); - оптимальное планирование мероприятий, их организация с учетом занятости участников Программы.
2.	Низкая мотивация наставников, формализация выполнения их функций	- Использование системы мотивации, материальных и нематериальных форм стимулирования наставников и наставляемых; - организация обучения наставников; - комплексное методическое сопровождение наставников, обеспечение наставников; - психолого-педагогическое сопровождение наставников; - развитие нетрадиционных форм наставничества, при которых результаты достигаются при минимальных ресурсных затратах (например, ситуационное наставничество, «Электронный наставник»); - привлечение наставников из числа специалистов организаций – сетевых партнеров.
3.	Низкая мотивация наставляемых	- Использование системы мотивации, материальных и нематериальных форм стимулирования наставников и наставляемых; - развитие нетрадиционных форм наставничества (например, реверсивное наставничество); - вовлечение наставляемого в практику инновационной деятельности; - учет участия наставляемого в реализации Программы при аттестации наставляемого.
4.	Отсутствие у части	- Информационное, психолого-педагогическое,

	педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов	методическое сопровождение наставляемых и наставников; - использование системы мотивации, материальных и нематериальных форм стимулирования наставников и наставляемых.