

Заявка на участие в конкурсе  
«Лучшие практики наставничества Красноярского края  
2024 года»



1. Информация об образовательной организации  
конкурсного отбора

1.	Наименование организации	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Подтесовская средняя общеобразовательная школа №46 имени В.П. Астафьева»
2.	Адрес организации	663168, Красноярский край, Енисейский р-н, пгт Подтесово, пер Галалихина, стр. 8
3.	Численность сотрудников организации	<p><i>Выберите один из предложенных вариантов:</i></p> <p>1) <b><u>до 100 чел. (включительно);</u></b></p> <p>2) <i>от 101 до 500 чел.;</i></p> <p>3) <i>от 501 до 1 000 чел.;</i></p> <p>4) <i>от 1 001 до 3 000 чел.;</i></p> <p>5) <i>от 3 001 до 10 000 чел.;</i></p> <p>6) <i>свыше 10 000 чел.</i></p>
4.	Номинация в Конкурсе	«Практики наставничества в закреплении молодых специалистов и непрерывном профессиональном развитии педагогов»
5.	Внутренние нормативные документы	<p>1. <a href="https://clck.ru/3Ct2NW">https://clck.ru/3Ct2NW</a></p> <p>2. <a href="https://clck.ru/3Ct2XW">https://clck.ru/3Ct2XW</a></p> <p>3. <a href="https://clck.ru/3Ct2yx">https://clck.ru/3Ct2yx</a></p> <p>4. <a href="https://clck.ru/3Ct336">https://clck.ru/3Ct336</a></p> <p>5. <a href="https://clck.ru/3Ct35z">https://clck.ru/3Ct35z</a></p> <p>6. <a href="https://clck.ru/3Ct39m">https://clck.ru/3Ct39m</a></p> <p>7. <a href="https://clck.ru/3Ct3FM">https://clck.ru/3Ct3FM</a></p> <p>8. <a href="https://clck.ru/3Ct3JZ">https://clck.ru/3Ct3JZ</a></p>

2. Описание практики

1.	Название практики	Профессиональное развитие педагога в условиях реверсивного командного наставничества
2.	Актуальность практики наставничества	<p>1. У молодых педагогов слабо сформированы предметно-методические компетенции и потребности в постоянном развитии и саморазвитии, не было понимания критериального оценивания и выставления отметки по предмету. Командное реверсивное наставничество помогает привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности; ускорить процесс профессионального становления педагога; устранить профессиональные дефициты.</p> <p>У опытных педагогов слабо сформирована компьютерная грамотность, а молодые специалисты быстро осваивают компьютер, хорошо ориентируются на просторах интернета, уровень их компьютерной грамотности намного выше, чем у педагогов старшего поколения. Именно модель реверсивного наставничества позволяет решить проблему недостаточной компетентности опытных педагогов в области информационно-коммуникационных технологий.</p> <p>2. В условиях развития региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих практик на институциональном уровне актуальным становится использование инструментов методического сопровождения педагога, основанием отбора</p>

		<p>которых является принцип адресности. Педагогическое наставничество как одно из действенных средств реализации данного принципа широко используется в рамках организации внутрикорпоративной системы повышения квалификации в образовательных организациях региона. Одним из видов наставничества, направленных на взаимодействие сотрудников образовательной организации как профессионалов разных поколений с целью обмена опытом, взаимной передачи знаний, совершенствования профессиональных компетенций является реверсивное наставничество. В региональной (целевая) модели наставничества предусмотрена работа в групповой (до 4 человек для одного наставника) и индивидуальной форме. Реверсивное наставничество здесь не рассматривается. Мы же обратили внимание на реверсивное командное наставничество, где может взаимодействовать не один, а несколько наставников. Нормативные документы:</p> <p>Положение о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Красноярского края (решение УМО общего образования КК от 9.06.2023 г.) //URL: <a href="https://clck.ru/39yGXi">https://clck.ru/39yGXi</a> (Дата обращения 08.04.2024 г.).</p> <p>Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н (ред. от 05.08.2016) "Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»</p> <p>Региональная (целевая) модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования на территории Красноярского края, Красноярск, 2021г. //URL: <a href="https://www.kipk.ru/centre-nppm/139-main/cnppm/1914-cnppm-docs">https://www.kipk.ru/centre-nppm/139-main/cnppm/1914-cnppm-docs</a> (Дата обращения 08.04.2024 г.).</p> <p>3. Наставничество реализуется в конструктивном и мобильном взаимодействии участников целенаправленно сформированной педагогической команды (заместитель директора по УВР, педагоги-наставники, молодые специалисты) через выполнение последовательных управленческих шагов для разработки и реализации индивидуальных программ профессионального развития и осуществления совместных действий для положительного восполнения профессиональных дефицитов как молодого педагога, так и опытного.</p>
3.	Цель и задачи практики	<p><b>Цель:</b> <i>создание условий для формирования эффективной поддержки педагогов с целью приобретения профессиональных компетенций, необходимых для полного и качественного выполнения должностных обязанностей учителя.</i></p> <p><b>Задачи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;</li> <li>раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого педагога, поддержка индивидуальной образовательной траектории; создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;</li> <li>формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.</li> </ul>

4.	Целевая аудитория	Команда педагогов, в которую вошли три опытных учителя (учитель русского языка и литературы, учитель математики, учитель физики) и два молодых педагога, учителя физической культуры.
5.	Критерии отбора наставников и наставляемых	<p>Главные критерии наставника: профессионализм и наличие опыта; умение учить и передавать знания; лидерство и оказание влияния; ответственность и организованность; эмоциональный интеллект.</p> <p>наставляемый 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.</p>
6.	Обоснование применения наставнической практики в решении проблемы.	<p>Актуальный список литературы Статьи из журналов и сборников:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Кабашева О.Л. Организация методической работы в условиях реализации системы педагогического наставничества в образовательной организации // Красноярское образование: вектор развития: научно-методический журнал, Красноярск: КГУДПО КК ИПК и ПП РО, №6, 2023. С.96-99.</li> <li>2. Ямбург Е.Ш. Внедрение профессионального стандарта педагога: необходимость второго шага // Психологическая наука и образование 2016. Том 21. № 2. С. 35–43.</li> </ol> <p>Учебные издания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Кругликова Г.А. Реверсивное наставничество // Методический навигатор: методическое пособие для наставника / Кругликова Г.А., Антонова А.В., Колотовкина И.М. - Екатеринбург: [б.и.], 2023. - 16 с.</li> <li>2. Велиева, С. В. Мониторинг профессиональных трудностей и достижений молодых педагогов : учебно-методическое пособие / С. В. Велиева. — Чебоксары : ЧГПУ им. И. Я. Яковлева, 2021. — 132 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/192308">https://e.lanbook.com/book/192308</a> (дата обращения: 03.04.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.</li> <li>3. Велиева, С. В. Теория и практика наставничества молодого педагога : учебное пособие / С. В. Велиева. — Чебоксары : ЧГПУ им. И. Я. Яковлева, 2021. — 80 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/192310">https://e.lanbook.com/book/192310</a> (дата обращения: 03.04.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.</li> </ol> <p>Подробный анализ существующих в практике решений</p> <p>По результатам диагностики и в ходе анализа посещенных уроков были сформированы потребности и запросы молодых педагогов в реализации комплексного подхода к оценке образовательных результатов [10]. У молодых педагогов не было разработано единых критериев объективного выставления отметки по физической культуре, что приводило к искаженному пониманию критериального подхода в оценивании. У педагогов с большим стажем тоже были выявлены дефициты, они показали недостаточный уровень владения цифровыми технологиями и инструментами, являющимися неотъемлемой частью цифровой трансформации образовательного процесса.</p> <p>Было принято решение о начале работы по устранению дефицитов. Собрав команду, мы провели корректировку индивидуальных</p>

	<p>образовательных маршрутов педагогов, учитывая профессиональные компетентности и дефициты каждого из членов команды. Опытные педагоги, входящие в состав команды еще в прошлом году прошли очные курсы повышения квалификации в Красноярском институте повышения квалификации по вопросам применения критериальной системы оценивания учебных достижений обучающихся при реализации ФГОС на основе Способа диалектического обучения, успешно применяют их на практике, что помогло выстраиванию продуктивного взаимодействия с молодыми педагогами.</p> <p>Молодые педагоги провели ряд занятий для опытных педагогов, в ходе которых восполнили некоторые дефициты в области ИКТ-компетенций, проявляющиеся в условиях цифровой трансформации образования, расширили знания в работе с цифровыми инструментами (средства подготовки презентационной графики, редакторы документов, мессенджеры).</p> <p>При планировании работы по ликвидации выявленных дефицитов на текущий учебный год были предусмотрены следующие мероприятия: взаимопосещение уроков, мастер-классы по использованию приемов формирующего оценивания, постановки SMART-целей, просмотр обучающих вебинаров по критериальному оцениванию.</p> <p>Преимущества внедрения реверсивного наставничества</p> <p>Улучшает процесс принятия решений, так как приносит много сопутствующих материалов в плане ощущения педагогов, новых разработок в педагогике, передового опыта и т.д. и создает более тесные отношения с наставляемыми.</p> <p>Открывает непосредственную возможность обрести большую уверенность в себе.</p> <p>Помогает обрести понимание и мудрость, на получение которых в противном случае могли бы уйти годы.</p> <p>Инструмент для открытия каналов общения и обмена знаниями между поколениями.</p> <p>Помогает молодым педагогам справляться с критическими ситуациями вместе с опытными, с которыми они не столкнулись бы, будучи молодыми.</p> <p>Участники реверсивного наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.</p>
--	--

7.	Механизм реализации практики	<p>Рефлексивный дневник, разработанный командой МБОУ Подтесовская СОШ № 46, был апробирован в системе профессионального развития педагогических работников нашей образовательной организации. Осенью 2023 года была сформирована команда педагогов, в которую вошли три опытных учителя (учитель русского языка и литературы, учитель математики, учитель физики) и два молодых педагога, учителя физической культуры, одна из которых является педагогом-психологом по первой специальности. При первой встрече был определен круг вопросов, обсудив которые, мы смогли составить план действий, который предполагал следующие шаги: для молодых педагогов, вступающих в проект по реверсивному наставничеству, была проведена диагностика профессиональных дефицитов на основании результатов профессиональной деятельности. При ведении дневника мы систематически проводили коррекцию по его заполнению и поняли, что недостаточно одной рефлексивной записи раз в месяц, обращение к дневнику необходимо после каждой встречи, когда есть потребность фиксировать возникающие инсайты.</p> <p>Этапы реализации программы:</p> <p>1 этап - диагностический. Выявление профессиональных затруднений педагогов, разработка основных направлений работы.</p> <p>2 этап - основной. Реализация программы наставничества, осуществление корректировки профессиональных умений, оказание методической помощи.</p> <p>3 этап - рефлексивный. Подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.</p> <p>Мероприятия:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Пробная рабочая встреча, диагностирование.</li> <li>2. Консультирование.</li> <li>3. Дискуссия.</li> <li>4. Личный пример.</li> <li>5. Проблемные игровые ситуации.</li> <li>6. Открытый просмотр организованной образовательной деятельности.</li> </ol> <p>Оформление опыта работы в рефлексивном дневнике, представление результатов практики на СМО, описание практики в сборнике материалов конференции «Традиции и инновации в педагогическом образовании».</p> <p>7. Трансляция практики на 8-ой Международной научно-практической конференции «Традиции и инновации в педагогическом образовании», «Фестиваль наставнических практик» на базе Уральского государственного педагогического университета.</p> <p>8. Участие молодого педагога, в муниципальном конкурсе «Лидер образования – 2024», 3 призовое место.</p> <p>Сроки реализации наставнической практики: 2 года.</p> <p>Используемые ресурсы:</p> <p>Информационные, кадровые, административные.</p>
8.	Освещение наставнической практики (Цифровой след)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сайт МБОУ Подтесовская СОШ № 46 - <a href="http://clck.ru/3Czхky">clck.ru/3Czхky</a></li> <li>2. Статья "Рефлексивный дневник как инструмент профессионального развития педагога в условиях реверсивного командного наставничества " в июне 2024 года принята в сборник материалов конференции «Традиции и инновации в педагогическом образовании».</li> <li>3. Представление результатов организации командного реверсивного наставничества на VIII Международной научно-</li> </ol>

		практической конференции Традиции и инновации в педагогическом образовании - clck.ru/3CzzQs
9.	Условия тиражирования практики и ограничениями для реализации практики.	Наша практика наставничества стала победителем в муниципальном конкурсе практик наставничества «Лучшая практика наставничества – 2024 года» в номинации «Педагогическое наставничество». Рекомендована для внедрения в школах Енисейского района. Факторы, которые могут снизить результативность практики реверсивного командного наставничества: 1. Отсутствие системного подхода к наставничеству 2. Дефицит свободного времени и ресурсов для наставничества 3. Психологические сложности при подборе членов команды для реверсивного наставничества.

### 3. Информация об участниках практики:

№	Выполняемая деятельность, позиция в практике	ФИО	Количество полных лет	Место постоянной работы	Должность в Организации	Контактные данные (эл.почта, моб.тел.)
1	Куратор	Кистанова Елена Владимировна	48	МБОУ Подтесовская СОШ № 46	Заместитель директора по УВР	89135967175, kistanova_e@mail.ru
2	Наставник	Шадрина Марина Николаевна	51	МБОУ Подтесовская СОШ № 46	Учитель математики	89082095786, marina.shadrina90@mail.ru
3	Наставник	Урбан Светлана Федоровна	52	МБОУ Подтесовская СОШ № 46	Учитель русского языка и литературы	89130341462, sveta.urban169@mail.ru
4	Наставляемый	Новикова Дарья Васильевна	30	МБОУ Подтесовская СОШ № 46	Учитель физической культуры	89232935202, novichok093@mail.ru
5	Наставляемый	Бородина Елена Владимировна	32	МБОУ Подтесовская СОШ № 46	Учитель физической культуры	89233703228, borodinaelena85@gmail.com

2. С условиями проведения Конкурса ознакомлен и согласен.

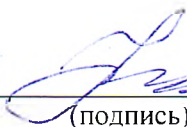
3. Подтверждаю полноту и достоверность сведений, представленных в настоящей Заявке и прилагаемых к ней документах. Также подтверждаю, что данный проект действительно был реализован в МБОУ Подтесовская СОШ № 46 в России в период с «01» сентября 2023 года по «31» мая 2024 года.

4. Даю согласие на использование Организатором Конкурса представленных данных в образовательных и исследовательских целях.

04.09.2024 г

(дата)

Заместитель директора по УВР  
(должность Участника Конкурса)

  
(подпись)

Кистанова Елена Владимировна  
(фамилия, имя, отчество  
Участника Конкурса)

04.09.2024 г

(дата)

Учитель русского языка и литературы  
(должность  
Участника Конкурса)

(подпись)

Урбан Светлана Федоровна  
(фамилия, имя, отчество  
Участника Конкурса)

04.09.2024 г

(дата)

Учитель математики  
(должность Участника Конкурса)

(подпись)

Шадрина Марина Николаевна  
(фамилия, имя, отчество  
Участника Конкурса)

04.09.2024 г

(дата)

Учитель физической культуры  
(должность  
Участника Конкурса)

(подпись)

Бородина Елена Владимировна  
(фамилия, имя, отчество  
участника Конкурса)

04.09.2024 г

(дата)

Учитель физической культуры  
(должность  
Участника Конкурса)

(подпись)

Новикова Дарья Васильевна  
(фамилия, имя, отчество  
участника Конкурса)

04.09.2024 г

(дата)

Директор школы  
(должность  
руководителя организации  
(представитель руководителя)

(подпись)

Павина Валентина Кирилловна  
(фамилия, имя, отчество  
(последнее – при наличии)  
руководителя организации  
(представителя руководителя)

