

ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА
об участнике конкурса и продукте инновационной деятельности

1. Информация об образовательной организации – участнике конкурса.

1.1. Полное наименование образовательной организации: Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 372 Московского района Санкт-Петербурга

1.2. Фамилия, имя, отчество руководителя образовательной организации: Таланова Татьяна Валерьевна

1.3. Телефон образовательной организации: 8 (812) 727-00-96

1.4. Адрес электронной почты образовательной организации: school372@obr.gov.spb.ru

1.5. Адрес официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»: <http://school-372.spb.ru/>

1.6. Информация о форме инновационной деятельности образовательной организации, в результате которой создан продукт, предъявляемый на конкурс:

2021-2022 гг. инновационная площадка Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Института изучения детства, семьи и воспитания Российской академии образования» «Сказкотерапия как средство снижения уровня детской агрессивности (детский сад)»

2021-2024 гг. инновационная площадка Академии инновационного образования и развития «Сказкотерапия как метод снижения уровня агрессивности поведения детей (начальная школа)»;

2021-2024 гг. экспериментальная площадка Федерального института развития образования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации «Наставничество как инструмент реализации индивидуальных образовательных маршрутов развития и наращивания профессиональных компетенций педагогов в условиях введения профессионального стандарта».

2. Информация о продукте инновационной деятельности.

2.1. Наименование продукта инновационной деятельности: методическое пособие «Рабочий блокнот педагога-наставника»

2.2. Авторы продукта инновационной деятельности:

– методист ГБОУ школа № 372 Московского района Санкт-Петербурга к.пс.н., доцент РГПУ им. А.И. Герцена Котова Светлана Аркадьевна,

– методист ГБУ ДППО ЦПКС ИМЦ Московского района Санкт-Петербурга. Бодрова Галина Сергеевна,

– директор ГБОУ школа № 372 Московского района Санкт-Петербурга Таланова Татьяна Валерьевна.

2.3. Форма продукта инновационной деятельности: методическое пособие

2.4. Номинации конкурса: 2.4.6. Инновации в области образования взрослых.

3. Описание продукта инновационной деятельности.

3.1. Основная идея продукта инновационной деятельности заключается в совершенствовании качества работы педагогических кадров образовательных организаций через реализацию персонализации наставнической педагогической практики.

В настоящее время, особое место занимает вопрос о деятельности молодых специалистов, так как в образовательных учреждениях по-прежнему существует проблема

с привлечением молодых грамотных педагогов. За последние годы статистика неумолима: педагогический состав учебных учреждений стремительно «стареет». В школах работают педагоги с большим стажем работы, для части которых в скором времени будет характерна «усталость от профессии», «эмоциональное выгорание».

Одной из первостепенных задач, не просто привлечение молодых специалистов, но и (что еще существеннее) удержание их на педагогическом поприще. Основная задача, — помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Наставничество рассматривается как средство профессионализации, профессиональной адаптации, обучения на рабочем месте, повышения квалификации педагогов/руководителей, построения маршрутов личностного и профессионального роста, где наставником может стать каждый для каждого. Технология наставничества выступает в качестве ключевого элемента новой динамичной методической системы, обеспечивающей возможности для своевременной адаптации педагогов к меняющимся условиям.

Цель работы с молодыми специалистами: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

Представленная разработка сделана на основе положений Письма Министерства просвещения РФ, Профессионального союза работников народного образования и науки РФ № «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08/657, а также распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» о разработке и внедрении системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования.

Проведенный опрос педагогов показал, что им необходимо компактное издание, которое поможет наставнику выстроить работу: разобраться в различных подходах, подобрать формы взаимодействия, собрать инструменты для диагностики, планирования и оценки. Необходимы таблицы и бланки для оперативного заполнения при выстраивании персонализированного сопровождения начинающего педагога. Исходя из такого запроса было собрано представляемое нам пособие.

3.2. Обоснование отнесения продукта инновационной деятельности к выбранной номинации:

Современная школа, опосредуемая задачами будущего, требует нового понимания форм и методов работы с педагогическими кадрами, в частности, через пересмотр и обновление подходов как к собственно наставнической практике, так и к ее неформальной, персонализированной реализации. Наставничество выступает кадровой технологией, которая позволяет осуществить непрерывное профессиональное развитие педагогов.

В 2023 году в России в целях признания особого статуса педагогических работников, том числе осуществляющих наставническую деятельность, в соответствии с Указом Президента № 401 «О Года педагога и наставника» был проведен Год педагога и наставника. А в апреле 2025 года также Указом Президента Российской Федерации от 01.04.2025 № 197 «О Дне наставника» был учрежден День наставника (2 марта) в целях

популяризации и развития наставничества. На данный момент сформирована нормативная правовая база наставничества с учетом современных тенденций развития системы образования. Наставничество стало образовательным трендом современности, действенным механизмом развития кадрового потенциала организации, представляет собой одну из основ корпоративной культуры и может позиционироваться как эффективный инструмент решения задач национального проекта «Образование».

Высокий потенциал наставничества и его эффективность объясняются тем, что:

- этот метод адаптации специалиста предполагает гибкость в организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;
- в основе наставничества – взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;
- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;
- эффективная форма профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;
- наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Поскольку переход от статуса студента к позиции учителя протекает эффективно далеко не у всех, именно в этот период молодые педагоги особо нуждаются в адресной помощи и обеспечении их сопровождения более опытными коллегами-наставниками. Система наставничества в образовательной организации помогает сократить срок адаптации и ресурсы сотрудника на обучение. Наставник плотно работает с подопечным один на один. Он видит, какие трудности возникают у подопечного, даёт необходимые рекомендации, выявляет профессиональные дефициты, если наблюдается эффект выгорания или конфликты с другими сотрудниками. Грамотная организация и реализация наставничества позволит молодому специалисту получить практическую и теоретическую поддержку опытного профессионала. В целом, процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и администрации ОУ.

Именно от характера взаимодействия с наставником на первых годах работы начинающего педагога будет зависеть не только успешность адаптации в трудовом коллективе, но и результативность его деятельности в настоящем и будущем, мотивация к достижению профессиональных успехов и стремления к развитию в профессии. Самопроектирование молодого педагога на основе желаемого образа самого себя в профессии должно стать наиболее перспективной технологией наставничества.

Именно на решение указанных выше задач практики наставничества и направлен данный продукт.

3.3. Обоснование инновационного характера продукта инновационной деятельности, включая аналоговый анализ, содержащий перечень материалов (продуктов), аналогичных продукту инновационной деятельности, сопоставление найденных аналогов с продуктом инновационной деятельности, выводы:

Процесс наставничества будет эффективным, если он концептуально и методологически проработан и представляет собой целостную систему деятельности с четко определенными целью, логической структурой (объект, субъект, формы, средства, методы, результат) и временем, необходимым для ее осуществления. Для решения проблемы профессиональной адаптации начинающих педагогов необходимо разрабатывать персонализированные программы педагогического сопровождения, которые помогут

начинающему учителю разобраться в причинах возникающих профессиональных проблем, мобилизовать внутренние ресурсы, знания и навыки для развития новых профессиональных компетенций и дальнейшего профессионального саморазвития.

Представленное методическое пособие обладает инновационным характером за счёт комплексного, интеграционного подхода к инструментарию педагога-наставника. Важнейшей особенностью предлагаемого пособия является то, что оно носит практико-ориентированный характер и создает условия для индивидуализированного и персонализированного характера отношений в паре «наставник – молодой педагог», ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов, где наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна. Именно опора на персонализированный подход к проектированию процесса наставничества обеспечивает его инновационность.

Поиск аналоговых разработок дал следующие результаты. За последние годы вышло довольно много изданий по наставничеству. Часть изданий, таких как «Наставничество в системе образования России» (Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016) и «Наставничество как система управления корпоративными знаниями» (Шевелева З. Г., Бухаркова О. В. М.: изд-во «Деловая книга», 2026) раскрывают теоретические основы наставничества как вида профессиональной практики.

Другие издания, например, «Социально-психологические особенности наставничества как вида деятельности» (авторы Серафимович И. В., Бобылева Н. И.— Ярославль: ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2023. — 162 с.), «Руководство для наставников на рабочем месте» (Клинк О.Ф., Кукушкин С.Г., Факторович А.А. – М: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2020. - 48 с.), «Наставничество в образовательной организации: организационные и содержательные аспекты» (методическое пособие / Министерство образования Вологодской области, Вологодский институт развития образования; составители: Н. А. Смирнова, Е. П. Косачева, М. Г. Павлова. – Вологда: ВИРО, 2025) посвящены теоретико-методическим основам наставничества в образовании.

Третья группа изданий представляют практико-ориентированные пособия:

Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020; Настольная книга наставника /авт.-сост. Шевченко Н.А., Исланова Н.Н., Хазиева Е.В., Сайфиева О.В. — Казань: ГАОУ ДПО ИРОРТ, 2023. Эти пособия дают существенную основу для формирования компетентного наставника, но, к сожалению, являются значительными по объему.

Также были обнаружены отдельные статьи, посвященные описанию новых форм наставничества. Но все эти издания не в достаточной степени удовлетворяют запросам практики.

При этом аналогов по реализации именно персонализированного подхода в наставничестве обнаружено не было. Также мы выяснили, что отсутствует компактное издание, которое педагоги-наставники могли бы оперативно использовать на рабочем месте. Отметим, что представленное пособие не повторяет структуру ранее изданных пособий и скорее выступает практико-ориентированным дополнением к ним.

Таким образом, инновационность продукта заключается в создании первого на рынке Санкт-Петербурга компактного интерактивного инструмента, который позволяет

наставнику и наставляемому совместно конструировать персонализированную программу в формате SMART, используя готовые шаблоны, что экономит до 30% времени педагога на подготовку индивидуальных планов.

3.4. Описание эффектов, которые получены от внедрения продукта инновационной деятельности, и их корреляции с национальными целями и стратегическими задачами развития образования в Российской Федерации:

В целом, внедрение инновационного методического опыта дало комплексный положительный эффект: в школе увеличился приток молодых специалистов разного профиля и уровня образования, они закрепились на рабочих местах и подготовились к прохождению 1 квалификационной категории. Так, например, внедрение «Рабочего блокнота педагога-наставника» в ГБОУ школе № 372 Московского района Санкт-Петербурга позволило за 2 года успешно адаптироваться 10 молодым специалистам, а также специалистам вновь приступившим к работе после долго перерыва, из которых 30% прошли аттестацию на 1 квалификационную категорию. При этом результаты напрямую коррелируют с национальными целями РФ по подготовке конкурентоспособных кадров и укреплению региональной образовательной инфраструктуры. Продукт напрямую решает кадровую задачу школы по снижению текучести молодых кадров, так за период работы площадки и после нее 2021-2025 гг. сменил по внешним обстоятельствам род деятельности только 1 сотрудник ГБОУ школы № 372 Московского района Санкт-Петербурга. Результаты научно-методической работы представлялись как на районных мероприятиях, научно-практической конференции и получили положительную оценку профессионалов. Именно уникальная компактная компоновка опорных материалов в небольшом объеме пособия облегчает его внедрение в работу наставника. В ближайшее время планируется внедрение представляемого опыта и пособия на районных курсах повышения квалификации для формирования пула педагогов-наставников.

3.5. Технология внедрения продукта инновационной деятельности, в том числе описание рисков использования продукта инновационной деятельности, в иных образовательных организациях: Пособие не требует поэтапного внедрения с акцентом на обучение персонала и мониторинг. Затраты на внедрение опыта минимальны: продукт не требует закупки ПО, создания новых структур или изменения штатного расписания. Это готовый печатный инструмент, который можно внедрить «здесь и сейчас».

В пособии представлен готовые методические материалы для оперативного использования педагогами. Наличие готовых методических форм для заполнения создает комфортные условия и облегчает перенос предложенного инновационного опыта в практику педагога-наставника в любой образовательной организации. Основные риски связаны с личностной готовностью педагога стать наставником. Эти риски преодолимы через регулярное обращение к материалам пособия.

Правильная организация наставничества, финансирование и разъяснение задач на уровне руководителей организаций позволяют минимизировать риски и усилить системный эффект работы наставника.

Представляя заявку на конкурс, гарантируем, что авторы продукта инновационной деятельности:

согласны с условиями участия в конкурсе результатов инновационной деятельности «Сильные решения»;

не претендуют на конфиденциальность представленных материалов;

принимают на себя обязательства, что представленная в заявке участника конкурса информация не нарушает прав интеллектуальной собственности третьих лиц.

Котова

/ Котова С.А.

Бодрова

Бодрова Г.С.

Таланова

Таланова Т.В.

Директор ГБОУ школы № 372
Московского района Санкт-Петербурга



Таланова

Таланова Т.В.