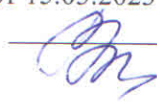
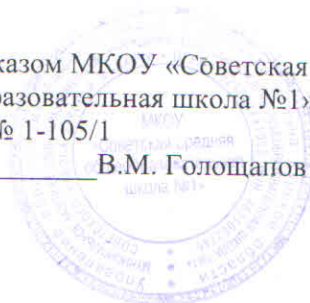


МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СОВЕТСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1»  
СОВЕТСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Принято решением педагогического совета  
Протокол № 4 от 14.03.2023г.

Утверждено приказом МКОУ «Советская  
средняя общеобразовательная школа №1»  
от 15.03.2023 г. № 1-105/1

  
В.М. Голощапов



Инновационный проект региональной опорной  
площадки наставничества  
«МЫ ВМЕСТЕ»

Согласовано Чурилина /Н.В. Чурилина

Муниципальный координатор наставничества

Согласовано ВМ /Н.В. Нащёкина

Заведующий РНЦ ОГБУДПО КИРО 24.06.2023г.

п.Кшенский  
2023-2025г.

## Паспорт проекта

Структурные элементы	Содержание структурных элементов инновационного проекта
Наименование проекта с указанием формы наставничества	« <i>Мы вместе</i> » - практики наставничества методического сопровождения молодых специалистов и вновь прибывших педагогов (в рамках формы учитель-учитель)
Руководитель и разработчики проекта	Алтунина Н.А., заместитель директора по УВР; Лыкова С.В.-куратор наставничества, наставник; Щедрина Е.В., заместитель директора по ВР; Сидоренко Н.С. -педагог-психолог.
Участники проекта и их роли	Молодые специалисты, вновь прибывшие педагоги – роли наставников и наставляемых, классные руководители – роли сопровождающих практики, педагоги – психологи – роли обеспечивающих условия психолого-педагогического сопровождения, представители муниципальной методической службы – обеспечивающих условия проекта сопровождения.
Решаемая проблема и ее масштаб	Программа развития школы на 2023-2025 г.г. ориентирована на формирование в рамках реализации национального проекта «Образование» и федерального проекта «Успех каждого ребенка» новых сетевых сообществ в педагогической среде, на системную работу по проблеме профессионального самосовершенствования молодых и начинающих педагогов, развития института наставничества, создания механизмов многовекторной методической помощи учителям независимо от их опыта.

	<p>В школе многолетний опыт работы «Школы молодого учителя», но активность и мотивация педагогов недостаточны и помощь опытных учителей «Школа молодого учителя» не эффективна из-за отсутствия комплексности, последовательности методического сопровождения учителей и наличия вариативности адресной помощи.</p> <p>Масштаб общешкольный</p>
Ведущая идея проекта	Развивая институт наставничества формировать эффективную систему поддержки молодых специалистов и вновь прибывших педагогов.
Новизна проекта	Объединение представителей разных групп педагогических работников образовательной организации: молодые педагоги, наставники, опытные учителя-предметники, классные руководители, вновь прибывшие педагоги в совместной деятельности по реализации разработанных в ОО практик наставничества.
Период реализации и этапы проекта	<p>2023–2025 гг.</p> <p>1. Этап поиска и разработки (январь 2023-март 2023г.)</p> <p>2. Этап апробации и внедрения (апрель 2023-август 2023г.)</p> <p>3. Этап реализации (сентябрь 2023– август 2025г.)</p> <p>4. Этап оценки эффективности (сентябрь 2025– декабрь 2025)</p>
Цель проекта	Создание в образовательной организации условий для профессионального роста молодых специалистов и вновь прибывших педагогов, способствующих снижению проблем их адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность на основе вариативности и адресности непрерывного повышения квалификации.
Задачи проекта	<p>1. Разработать нормативные локальные документы, регламентирующие наставничество в образовательной организации.</p> <p>2. Разработать практики наставничества в рамках формы «учитель-учитель» для взаимодействия наставнических пар/групп.</p>



	<p>3. Разработать программу подготовки учителей-наставников, участвующих в реализации практик наставничества по методическому сопровождению учителей.</p> <p>4. Сформировать группу наставников из числа учителей школы, прошедших подготовку по программе реализации практик наставничества.</p> <p>5. Использовать практики наставничества для активного вовлечения молодых специалистов и вновь прибывших педагогов в деятельность по методическому сопровождению вхождения в профессию.</p> <p>6. Диссеминировать опыт организации наставнической деятельности в образовательной организации.</p> <p>7. Способствовать развитию коммуникативных связей между разными группами педагогов.</p> <p>8. Создать методические материалы для педагогов по актуальным проблемам с использованием информационных технологий.</p> <p>9. Разработать мониторинг эффективности условий методического сопровождения молодых специалистов и вновь прибывших педагогов с применением практик наставничества в форме «учитель-учитель».</p>
Результаты проекта	<p>1. Созданы эффективные условия для формирования эффективной системы поддержки молодых специалистов и вновь прибывших педагогов.</p> <p>2. Разработаны практики наставничества в рамках формы «учитель-учитель» для взаимодействия наставнических пар/групп.</p> <p>3. Разработана программа подготовки учителей-наставников, участвующих в реализации практик наставничества по методическому сопровождению учителей.</p> <p>4. Сформирована группа наставников из числа учителей школы, прошедших подготовку по программе реализации практик наставничества.</p> <p>5. Практики наставничества используются для активного вовлечения молодых специалистов и вновь прибывших педагогов в деятельность по методическому сопровождению их вхождения в профессию.</p> <p>6. Разработаны методические материалы для педагогов по актуальным проблемам с</p>



	использованием информационных технологий.
Критерии оценивания результатов проекта	<ul style="list-style-type: none"> <li>- удовлетворенности участников образовательных отношений организацией деятельности в проекте;</li> <li>- результативности образовательной деятельности;</li> <li>- развития сообщества педагогов образовательной организации;</li> <li>- укрепления положительного имиджа образовательной организации</li> </ul>
Перспективы проекта	<ul style="list-style-type: none"> <li>— проект может быть востребован и использован при реализации всех направлений методического сопровождения педагогов в любой образовательной организации;</li> <li>— тиражировать и распространять опыт, продукты проекта возможно в рамках муниципальных и региональных мероприятий по наставничеству для образовательных организаций, в форме публикаций в изданиях для педагогов;</li> <li>— проект может стать катализатором новых смыслов профессиональной деятельности педагогического коллектива образовательной организации;</li> <li>— продолжить проект можно на постоянной основе в рамках деятельности образовательной организации.</li> </ul>
Ссылка на интернет-ресурс, связанный с проектом	<a href="https://sovetskii661.edusite.ru/magicpage.html?page=78654">https://sovetskii661.edusite.ru/magicpage.html?page=78654</a>

## Пояснительная записка

Система наставничества в МКОУ «Советская средняя общеобразовательная школа №1» Советского района Курской области действует с 2000 года. Она функционировала как Школа молодого учителя.

В 2022-2023 учебном году в нашей школе в соответствии с приказом Министерства образования и науки Курской области от 30.11.22г. №1-1727 создана региональная опорная площадка наставничества.

В школе реализуется ещё один Проект внедрения целевой модели наставничества «Мы вместе», который включает в себя формы работы с учителями.

Поскольку основной состав участников нашего проекта – молодые учителя, наставники, классные руководители и педагоги-предметники, мы постарались составить схему взаимодействия всех участников, используя результаты опросов по выявлению профессиональных дефицитов и учитывая профессиональные запросы наших педагогов. Так как молодые педагоги еще не имеют достаточного опыта работы, за ними были закреплены опытные учителя. Из этого взаимодействия сложилось название «Мы вместе».

Это способствует решению ведущих стратегических задач поддержки педагогических кадров.

### 4. Особенности ОО, оказывающие влияние на наставническую деятельность

С 2000 года в школе функционирует «Школа молодого учителя». Это своего рода методическое объединение молодых учителей. Целью его работы стало профессиональное сопровождение педагогов, создание широкого поля образовательных возможностей для преодоления профессиональных затруднений, возникающих у учителей в ежедневной практике.

В рамках работы школы творчества молодых педагогов несколько раз в месяц проводятся по наиболее актуальным темам современного образования занятия в форме:

- педагогическая дискуссия;
- тренинги;
- метод свободных ассоциаций;
- круглый стол;
- презентации активных практик;
- интерактивный диалог;
- питч-сессии;
- деловая игра;
- мастер-класс (практикум).



Молодые учителя посещают уроки коллег, учителей школы, тем самым формируя личную профессиональную компетентность. Активное включение в работу специалиста психолого-педагогической службы школы обеспечивает психологическую поддержку учителей, дает возможность оперативно решать возникающие проблемы.

Дело в том, что определяя понятие «наставляемый», многие сводятся к ассоциации с понятием «молодой специалист» и «неопытный учитель». Молодые специалисты нашей школы не стали исключением.

Однозначно и другие категории сотрудников школы могут нуждаться в помощи. Педагогическая практика показывает, что помощь нужна «новичкам», которые пришли в слаженный педагогический коллектив. Им требуется не столько доступ к информации и обучение новым навыкам работы, сколько просто человеческая помощь и поддержка. Еще одна категория, которой нужна помощь, – это педагоги, имеющие огромный потенциал для профессионального роста. Именно они в перспективе смогут привести команду к новым достижениям. Нельзя забывать и о работниках с низкой эффективностью труда, потому что от них зависит общая результативность педагогической деятельности всего коллектива.

Мы понимаем, что может возникнуть закономерный вопрос об организации подобного рода «Школы молодых учителей» в образовательном учреждении, которое гораздо меньше, чем наша школа. Были и такие моменты в образовательной деятельности школы, как отсутствие молодых специалистов (2014- 2018). В этом случае методическая служба в школы всегда продолжала свою работу в качестве сервисной службы, что, с нашей точки зрения, более корректно отражает ее назначение: работать на запрос и поддержку учителя, быть клиентоориентированной.

Несмотря на достаточно высокие и стабильные результаты работы школы и использование наставничества как метода поддержки молодых специалистов на сегодняшний день актуальными представляются следующие проблемы:

#### **- Отсутствие системы наставничества**

По результатам анализа в образовательные организации работают наставники по отдельным направлениям: адаптация молодых специалистов и вновь прибывших педагогов, в том числе к применению дистанционных образовательных технологий в работе с детьми с ОВЗ; подготовка учащихся к конкурсам сопровождение проектной и учебно-исследовательской деятельности; тьюторство детей с ОВЗ, помощь в подготовке к конкурсам профессионального мастерства. Часть педагогов осуществляет наставническую деятельность по нескольким направлениям. Таким образом, реализуются разрозненные, фрагментарные практики наставничества.



## **- Отсутствие целенаправленной подготовки управленческих и педагогических работников для наставнической деятельности**

На сегодняшний день у наставников выявлена недостаточная сформированность компетенций, что определяет необходимость специальной подготовки для работы наставником, обучения, сопровождения и оценки. Сами наставники демонстрируют понимание необходимости объединения в творческую группу, обучения по специализированным программам для наставников, обобщения и представления накопленного опыта, участия в конкурсах.

Из всего сказанного можно сделать вывод, что предложенный проект «Мы вместе» - практики наставничества методического сопровождения молодых специалистов и вновь прибывших педагогов» это оригинальная находка для возможности реализации поставленной цели в методическом сопровождении молодого специалиста и вновь прибывшего учителя в образовательной организации.

## **5. Обоснование актуальности и инновационности проекта**

В национальном проекте «Образование» предусмотрено, что к 2024 году не менее 70% обучающихся, педагогических работников общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Национальная система учительского роста (НСУР) предусматривает введение в школах с 2020 года новых педагогических должностей: старший учитель (учитель - методист) и ведущий учитель (учитель-наставник). Одна из целей нововведения – помочь каждому учителю построить свой индивидуальный график профессионального развития и заинтересовать в прохождении этого «маршрута».

Мы понимаем наставничество как кадровую технологию, обеспечивающую передачу посредством планомерной работы (совокупности целенаправленных воздействий) знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытному, педагогическую технологию, обеспечивающую становление личности будущего специалиста.

В представленном нами проекте мы будем продолжать ориентироваться на понятие «модель наставничества», которую определяем как специфику организации работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Наша цель определить эффективные формы и методы наставничества применительно к конкретным условиям образовательной организации, возможности использования современных инструментов профессионального развития и методической поддержки сотрудников (мониторинг, коучинг и др.), а так же последовательность их применения в



зависимости от актуальных задач профессионального развития.

Для построения рациональной системы наставничества в образовательной организации, необходимо определить совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение и достижение поставленных результатов.

Актуальность выше обозначенной проблематики определила выбор темы инновационной деятельности: «**Мы вместе – практика наставничества методического сопровождения, направленного на оказание методической и психологической помощи молодым специалистам**».

## 6. Ресурсное обеспечение проекта

### 6.1 Кадровое обеспечение

№	Фамилия, имя, отчество	Должность в ОО (за пределами ОО по основному месту работу)	Роль в проекте
1	Лыкова Светлана Васильевна	Учитель начальных классов	Наставник, куратор
2	Голощапова Лилия Владимировна	Учитель начальных классов	наставляемый

### 6.2. Нормативно-правовое обеспечение

— Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 г. № Р-76);

— Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации 31 декабря 2019 г. № 3273-р (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 года № 2580-р);

— Методические рекомендации для субъектов Российской Федерации по созданию и обеспечению функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров от 06 июля 2021 г. № 2163;

— Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях от 21 декабря 2021 г.;

— Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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";
- Постановление Губернатора Курской области от 08.12.2020 г. №385-пг "О внедрении 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";
  - Приказ комитета образования Курской области от 07.06.2021 г №1-652 "О внедрении 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";
  - Приказ МКОУ "Советская средняя общеобразовательная школа №1" Советского района Курской области от 01.09.2021 г № 1-286/1 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в школе»;
  - Приказ МКОУ "Советская средняя общеобразовательная школа №1" Советского района Курской области от 01.09.2021 г №1-286/2 «О назначении ответственных лиц (кураторов) за внедрение целевой модели наставничества»;
  - Положение " О наставничестве в МКОУ "Советская средняя общеобразовательная школа №1" Советского района Курской области
  - План мероприятий (дорожная карта) внедрения Целевой модели наставничества обучающихся в МКОУ "Советская средняя общеобразовательная школа №1" Советского района Курской области ;
  - План реализации целевой модели наставничества в МКОУ "Советская средняя общеобразовательная школа №1" Советского района Курской области
  - Приказ о формировании наставнических пар (групп) на 2022-2023 учебный год;
  - Приказ МКОУ "Советская средняя общеобразовательная школа №1" Советского района Курской области от 09.01.2023 г № 1-6/1 «О разработке, внедрении и реализации инновационного проекта в сфере организации системы наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества, в рамках деятельности региональной опорной площадки наставничества».

### 6.3. Информационное обеспечение

- СМИ
- Интернет

-Сайт образовательной организации <https://sovetskii661.edusite.ru>

#### 6.4. Методическое обеспечение

- подготовка локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработка персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровая информационно-коммуникационная среда наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческая, учебно-методическая, научно-методическая, информационно-аналитическая деятельность региональных ЦНППМ, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленная на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности;
- психологическая литература;
- учебный материал - методики с необходимым стимульным материалом для диагностики и по отдельным направлениям; функциональная музыка, видео на специальных носителях.

#### 6.5. Финансовое обеспечение проекта

Планируемые статьи		Объемы финансирования		
расходов	Всего	Источники финансирования		
		бюджет	внебюджет	
Работа наставников в течение всего времени реализации проекта	Стимулирующий фонд	Стимулирующий фонд		



Проведение школьного этапа профессионального мастерства «Учитель года», конкурса «Учитель года»,	Стимулирующий фонд	Стимулирующий фонд	
Создание методической продукции по наставничеству в рамках диссеминации положительного опыта работы,	Стимулирующий фонд	Стимулирующий фонд	

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

**Материальное (денежное) стимулирование** предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности;

**Нематериальные способы стимулирования** предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.



Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят *вариативный характер* и зависят от конкретных условий. Если возможности социокультурного окружения не позволяют полноценно мотивировать и стимулировать наставническую деятельность, образовательная организация может принять участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

Среди стимулирующих мер общегосударственного значения можно выделить одну из государственных наград Российской Федерации – знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». Им награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций.

Также в качестве меры стимулирующего характера можно отметить ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации». Нагрудным знаком «Почетный наставник» также награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и работников образовательных организаций. Нагрудным знаком «Молодость и профессионализм» награждаются за популяризацию профессии учителя, воспитателя, педагога, а также заслуги в сфере молодежной политики.

## 7. Содержание проекта

Поскольку основной состав участников нашего проекта – молодые учителя, наставники, классные руководители и педагоги-предметники, разработчики проекта постарались составить схему взаимодействия всех участников, используя результаты опросов по выявлению профессиональных дефицитов и учитывая профессиональные запросы наших педагогов.

В рамках проекта мы в качестве главной задачи определяем разработку и реализацию модели наставничества в образовательной организации, которая с точки зрения системы представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в образовательную организацию и достижение поставленных результатов.

Наставничество происходит непосредственно на рабочем месте и в рабочее время и решает следующие задачи:



1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации молодого специалиста к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;
2. Формирование потребности молодого специалиста заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях молодого специалиста;
4. Ориентирование молодого специалиста на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального молодого специалиста.

Обучение молодых специалистов ведется через:

- 1) обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе педагогических объединений;
- 2) самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
- 3) обучение на курсах повышения квалификации;
- 4) организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

В работе с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами с первых дней их работы задействованы все компоненты методической службы школы. Первое заседание МО посвящается вопросам по ведению документации, планированию, самообразованию, составлению поурочного плана урока, итогам диагностической работы. Руководители предметных методических объединений и методического объединения классных руководителей участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы школы.

Каждый начинающий педагог начинает оформлять портфолио, где собрана вся документация, регламентирующая его педагогическую деятельность, представлена результативность работы, активность педагога в инновационной работе, разработки уроков, воспитательных мероприятий и т.д. Таким образом, методическая помощь молодым специалистам помогает им формироваться как специалистам.

Профессиональное становление молодого специалиста осуществляется не сразу, продвигаясь небольшими шагами. Присутствие на уроках и мероприятиях членов администрации, педагога-наставника, коллег, педагога-психолога, социального педагога помогают в организации учебной и внеучебной деятельности, способствуют снятию затруднений. Но главное, что такое



системное сопровождение учит молодого специалиста и вновь прибывшего педагога анализировать свою деятельность, т.е. работать в режиме постоянной сопровождающей рефлексии. Дальнейшая коррекция, планирование и опять анализ позволяют начинающему педагогу вместе с опытным педагогом добиваться хороших результатов в организации учащихся на уроке, применении именно тех приемов работы с этими детьми, которые являются наиболее эффективными. Положительная динамика в работе молодого специалиста, ситуация успеха - залог его педагогической и личностной состоятельности.



Наша программа ступенчатая.

Первая ступень – вектор молодых учителей, для которых наиболее важно максимальное взаимодействие с другими категориями педагогов, интенсивная



коммуникация с наставниками, предметниками и классными руководителями. Начало движения от низшей ступени к наивысшей. **На этой ступени, происходит адаптация молодых педагогов.**

С молодыми педагогами методисты, наставники, педагог-психолог работают над развитием коммуникативных навыков, проводят методические игры, анализируют конструктор современного урока. На следующем этапе, когда уже сформировано представление об организационных и содержательных составляющих профессиональной деятельности, можно перейти к «подсчету коэффициента полезного действия» КПД, то есть к оценке качества, а затем и к участию в конкурсе педагогических достижений. Для потенциальных участников профессиональных конкурсов и для поддержания мотивации обязательен «тренинг на сплочение коллектива».

Завершают эту ступень семинары по распространению передового опыта педагогов и профессиональные дискуссии на выявленные проблемы в процессе обучения.

**Вторая ступень – работа с классными руководителями.** С *классными руководителями* молодые учителя встречаются на школьном методическом объединении классных руководителей. У учителей общие потребности и запросы в работе по «Программе воспитания» именно в таких направлениях работы как: классное руководство, наставничество, молодёжные движения, волонтерство и тд. . Начинается она с «Движения вперёд» – активирования идей воспитания человека, ценящего мир, в котором он живёт, гуманного и трудолюбивого, и отвечающего на вопрос: «В чем суть современной программы воспитания?» На данной ступени – приоритетное направление воспитательной программы школы, в которой отражены эффективные традиции и новации патриотического воспитания. Круглые столы, диспуты, деловые игры и теоретические семинары – для классных руководителей ориентированы на обновление методического арсенала, поиск необходимых инструментов для получения эффективного результата работы с обучающимися, без которых невозможно выстроить эффективное общение в образовательной среде. «Родительский контроль» и «Здоровьесбережение» – определяют принцип работы с родителями в условиях современной школы и технологии здоровьесбережения всех участников образовательного процесса и выделены как приоритетные для рассмотрения.

Школьные предметные методические объединения первыми начинают работу с молодым специалистом, и адаптация к школьной жизни происходит сначала на



предметной основе. Мнения начинающих и опытных педагогов должно совпадать в оценке эффективности учебных занятий. Опытным педагогам со стажем и молодым специалистам, определив вектор развития, поставив перед собой профессиональные задачи в режиме обновления, особое внимание уделить тренду времени – «Цифровая школа».

Обмен профессионального опыта проходит в разных форматах: «Профессиональные сообщества», Ярмарка инновации в образовании «Новые стандарты образования: от теории к практике», «Учитель года».

Опытные педагоги дают рекомендации и личным примером наставника, помогают молодым учителям подготовить продуманный, полноценный современный урок, потому что грамотные рекомендации и личный пример наставника повышают уровень профессиональной компетентности. Нет ничего более захватывающего в педагогической деятельности, чем продуктивный обмен мнениями профессионалов, которые размышляют о своём предмете или о технологиях его преподавания в ходе дискуссий.

**Третья ступень** начинается с разговора, где идёт речь о нормативно-правовой, организационной, содержательной основе наставничества, затем для наставника – реальная возможность познакомиться с разноуровневыми моделями наставничества и формами их реализации. Далее педагог-психолог, ориентирует в построении коммуникации с наставляемыми. Следом – «Диалог увлечённых»: делимся опытом и учимся друг у друга, **затем** – отбираем наиболее успешные модели наставничества, и только потом происходит аттестация и комплексный анализ, обобщаем полученный опыт и учимся новому.

Каждая ступень предполагает наличие практики наставничества по данному направлению деятельности (в рамках формы учитель-учитель):

- «Готовлюсь к «Разговорам о важном»»;
- «Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации учителей в инновационной образовательной среде»;
- «Первые шаги на пути к успеху»;
- "Полноправное взаимодействие";
- "Школа грамотности";
- "Школа молодого учителя";
- «Современные IT – технологии и реверсивное наставничество»;
- «Диалог увлечённых»;

- «Патриотическое воспитание школьников»;
- «Здоровьесберегающие технологии в обучении и воспитании»;
- «Родительский контроль»;
- «Школьные традиции»;
- «Я учусь правовой грамотности»;
- «К уроку готов...»;
- «Современный урок»;
- «Педагогическая мастерская».

Целевая модель наставничества предполагает вовлечение в этот процесс всех участников образовательного процесса. А значит, ступени будет постоянно строиться, появятся новые. Каждый, попавший в коллектив образовательного учреждения, может добраться до высокой ступени, получить помощь в своем профессиональном становлении.

Мы пришли к тому, что необходимо не просто объяснить цели программы, но и показать преимущества для каждого участника.

***Для наставляемого:***

- Поддержка учителя-наставника посредством передачи своего опыта и знаний .
- Роль педагога-психолога в улучшение личного и профессионального благополучия благодаря снижению стресса во время периода адаптации.
- Повышение успешности в работе, уверенности в себе и самооценки.
- Поддержка для успешного вхождения в преподавательскую деятельность.

***Для наставника:***

- Повышение эффективности обучения, обновления и преподавания.
- Признание как отличного учителя, полученное благодаря статусу наставника.
- Переориентация на инструкторскую практику и развитие навыков рефлексии.
- Благодарность наставляемого и администрации.

***Для профессии:***

- Поддержка, наиболее творческих преподавателей.
- Поощрение опытных учителей, которые находят новый вызов и возможность



для роста.

- Умножение преемственности традиций и позитивных культурных норм поведения.
- Установление профессиональных норм открытости к обучению у других, новым идеям и методикам преподавания, постоянному совершенствованию, сотрудничеству, коллегиальности и экспериментированию.

В ходе работы над этой программой выясняем насколько повысилась эффективность работы учителей, что получилось, что – нет, степень удовлетворенности взаимодействия наставника и наставляемого. Для выявления данных показателей мы используем метод анкетирования.

Было выявлено, что проект служит стимулом к развитию творческого потенциала каждого педагога; обеспечивает возможности свободного профессионального общения; создает условия для обогащения методического арсенала учителя; разрабатывает составляющие культурного кода педагога школы; создает условия для восполнения имеющихся профессиональных дефицитов в урочной и внеурочной деятельности педагога, классного руководителя, наставника.

## 8. План реализации (дорожная карта проекта)

№	Наименование этапа	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	Январь-март 2023г.	Голощاپов В.М., директор школы, Щедрина Е.В., зам.директора по ВР, Алтунина Л.И., зам.директора по УВР.
		Подготовка нормативной базы целевой модели наставничества в МКОУ «СОШ №1»	Январь-март 2023г.	Голощاپов В.М., директор школы, Щедрина Е.В., зам.директора по ВР, Алтунина Л.И., зам.директора по УВР. Рабочая группа.

		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.	Январь 2023г.	Лыкова С.В., куратор целевой модели наставничества, Голощанов В.М., директор школы Алтунина Л.И., зам.директора по
--	--	--	---------------	---



				УВР
		Информирование педагогов, обучающихся и родителей о целях целевой модели наставничества.	Февраль 2023г	Голощепов В.М., директор школы, администрация школы, Козлова Е.В, учитель информатики, классные руководители.
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых, формирование базы данных наставляемых.	Январь 2023г.	Лыкова С.В., куратор целевой модели наставничества, Алтунина Л.И., зам.директора по УВР, классные руководители.
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках, формирование базы данных наставников.	В течение всего периода реализации целевой модели наставничества	Голощепов В.М., директор школы, Лыкова С.В., куратор целевой модели наставничества, Алтунина Л.А., зам.директора по УВР.
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных	В течение всего периода реализации	Голощепов В.М., директор школы, Лыкова С.В.,

		наставников. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	целевой модели наставничества	куратор целевой модели наставничества, Алтунина Л.И., зам.директора по УВР.
--	--	---	-------------------------------	---

5.	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых. Закрепление наставнических пар/групп.	Январь-март 2023г.	Лыкова С.В., куратор целевой модели наставничества, Алтунина Л.И., зам.директора по УВР, Сидоренко Н.С., педагог- психолог.
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч и текущего контроля наставников и наставляемых	Апрель-август 2023г.	Наставники



		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.	Апрель 2023г.- август 2025г.	Сидоренко Н.С., педагог- психолог.
7.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы.	2025 г.	Голощаров В.М., директор школы, Лыкова С.В., куратор целевой модели наставничества, Алтунина Л.А., зам.директора по УВР.
		Мотивация и поощрения наставников	Август 2025г.	Голощаров В.М., директор школы, Лыкова С.В., куратор целевой модели наставничества.

## 9. Система управления и контроля проекта

Управление инновационным проектом «Мы вместе – практики наставничества методического сопровождения молодых специалистов и вновь прибывших педагогов» рассматривается как совокупность скоординированных действий, реализуемых органами управления различного уровня с целью обеспечить запуск проекта, контроль и анализ хода работ, корректировку проекта в случае необходимости, анализ и оценку конечных результатов реализации мероприятий, общей эффективности проекта.

Заказчиком проекта являются: молодые специалисты и вновь прибывшие учителя школы, администрация школы, региональный наставнический центр.

Администрация школы:

- осуществляет управление реализацией проекта;
- обеспечивает реализацию проекта;
- выполняет функции исполнителя в части своих полномочий;
- уточняет целевые показатели и затраты по программным мероприятиям, состав исполнителей, с учетом выделяемых на реализацию инновационного проекта финансовых средств;
- осуществляет контроль за ходом реализации инновационного проекта текущий контроль (1 раз в четверть-совещание), промежуточный (1 раз в полугодие-МО), итоговый (1 раз в четверть-педсовет);
- осуществляет мониторинг реализации проекта: ежеквартальный, по итогам отчетного года и после завершения реализации;
- запрашивает у исполнителей мероприятий проекта информацию, необходимую для проведения ежеквартального мониторинга, подготовки годовых отчетов и проведения оценки эффективности реализации проекта;
- проводит оценку эффективности реализации проекта за отчетный год и весь период реализации;
- разрабатывает необходимые для реализации проекта правовые акты;
- несет ответственность за реализацию, конечные результаты проекта и достоверность сведений, включенных в годовые отчеты.
- 
- Исполнителем проекта является: администрация образовательной организации и педагогический коллектив МКОУ «Советская средняя общеобразовательная школа №1» Советского района Курской области (классные руководители, учителя-предметники, наставники, педагог-психолог).
- Исполнитель проекта осуществляет управление реализацией инновационного проекта, а именно:
- организацию выполнения мероприятий проекта;
- сбор информации, обеспечение документооборота в рамках реализации проекта;



- контроль хода выполнения мероприятий проекта;
- анализ состояния работ по проекту;
- выработку решений, не требующих изменения ключевых параметров инновационного проекта;
- подготовку решений для принятия их органом власти, утвердившим проект;
- отчет о ходе работ по инновационному проекту региональному центру наставничества.
  - Структура управляющей системы включает перечень органов управления проектом и распределение полномочий и ответственности между ними.
  - При формировании структуры управления проектом были определены:
    - руководитель проекта – заместитель директора по УВР МКОУ «Советская средняя общеобразовательная школа №1» Советского района Курской области (осуществляет общее руководство, несет ответственность за достижение конечных результатов реализации всего проекта в целом);
    - целевые руководители – руководители методических объединений и заместители директора по УВР МКОУ «Советская средняя общеобразовательная школа №1» Советского района Курской области (несут ответственность за отдельные направления);
    - ответственные исполнители работ (наставники, учителя-предметники, классные руководители, педагог-психолог - несут ответственность за конкретные мероприятия проекта и реализацию практик наставничества).
- 
- Формируется новое педагогическое сообщество - методическое объединение наставников, которое уже сейчас насчитывает 17 человек. Это педагогические работники разных специализаций, нацеленные на диалог, креативность, поиск. Участники нашего проекта отмечают, что проект способствует:
  - улучшению психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанного с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства (психолог для участников проекта проводят обучающие семинары и мастер-классы, которые обучают коллег технологиям, помогающими в работе с родителями, с учениками с девиантным поведением, а также способствующим налаживанию контактов и связей внутри школьного коллектива и между педагогами);
  - появлению разнообразных продуктивных форм наставничества, и это не только классические варианты опытный педагог-молодому, но и молодой педагог со стажем более 3-х лет-молодому педагогу (сформирован банк данных), молодой педагог – опытному педагогу, педагог – родителю и родитель – педагогу, преподаватель ВУЗа – школьному учителю и т.д.;
  - увеличению количества педагогов, стремящихся участвовать в различных

- профессиональных конкурсах (заявки на участие в муниципальном и региональном этапах конкурса педагогических достижений в четырех номинациях);
- формированию открытого педагогического сообщества на основе содружества и диссеминации профессионального опыта (2022-2023 учебный год II региональный форум «Наставничество в образовании»).

#### 4. Критерии, показатели и индикаторы результативности проекта

№ п/п	Критерии	Показатели	Индикаторы
1	Удовлетворённость	<p>1.1.Отношение к участию в проекте со стороны наставников;</p> <p>1.2.Отношение к участию со стороны наставляемых;</p> <p>1.3 Адаптация педагогов к широкому медийному пространству современной Школы;</p> <p>1.4 Создание условий для непрерывного повышения педагогической квалификации;</p> <p>1.5 Разработка практик наставничества по потребностям;</p> <p>1.6 Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для учителей, испытывающих трудности в работе на основе диагностики.</p>	<p>6%</p> <p>6%</p> <p>100% (ежегодно).</p> <p>Не менее 380 чел.ежегодно(100%)</p> <p>2023г.-1 2024г-2 2025г-3</p> <p>100% (ежегодно).</p>
2	Результаты образовательной деятельности	<p>2.1 Общая успеваемость за четверть, год;</p> <p>2.2 Качество успеваемости за четверть, год</p> <p>2.3.Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по месту (за год)(творческие работы, исследовательские работы,</p>	<p>100%</p> <p>75-100%- оптимальное</p> <p>50-74-допустимое</p> <p>Менее 50%- недопустимое,</p> <p>50% и более</p>



		проекты, выполненные учащимися по предмету)	
3	Развитие сообществ	<p>3.1 Организация и участие в региональных и межрегиональных конференциях,</p> <p>3.2 Оказание психолого - педагогической, методической и консультативной помощи молодым специалистам;</p> <p>3.3 Вовлечение учителей школы в различные формы сопровождения и наставничества</p> <p>3.4 Организация и проведение школьного этапа конкурса профессионального мастерства</p>	<p>2023 г.-9,6%</p> <p>2024 г.-10 %</p> <p>2025 г.-10%</p> <p>2023 г.-7%</p> <p>2024 г.-9 %</p> <p>2025 г.-12%</p> <p>100% (ежегодно) от количества молодых специалистов.</p>
4	Укрепление положительного имиджа	<p>4.1 Участие в муниципальном этапе ежегодного конкурса педагогического мастерства;</p> <p>4.2 Увеличение доли педагогических работников с высшей и первой квалификационной категорией</p>	<p>не менее 1 чел. (ежегодно)</p> <p>2023 г. – 97%,</p> <p>2024 г. – 97%,</p> <p>2025 г.-97%</p>

## 11. Риски проекта и возможности их минимизации

Наименование рисков	Описание рисков	Механизмы минимизации рисков
1. Финансовые	Недостаточное финансирование (недостаточное материальное стимулирование участников проекта)	Участие в конкурсах, грантах. Поиск и привлечение дополнительных источников финансирования
2. Материально-технические	Недостаточность материально-технической базы образовательной организации для удовлетворения потребностей инновационной площадки	Привлечение внешних финансовых ресурсов, спонсоров.
3. Кадровые	Отсутствие необходимых компетенций у имеющихся специалистов, сопротивление изменениям, недостаточный уровень мотивированности педагогов	Сотрудничество с ОГБУ ДПО «Курский институт развития образования», КГУ. Повышение квалификации.
4. Психологические	Недооценка или переоценка своих возможностей, изменение мотивации наставляемого, формальное внимание к предложенной деятельности, эмоциональное выгорание наставника.	Привлечение психолого-педагогической службы образовательной организации