

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Обоянская средняя общеобразовательная школа №1»

**ПРИНЯТ :**

педагогическим советом  
протокол от 14.03.2023 г.  
№ 4

**УТВЕРЖДЕН**

Директор МБОУ «Обоянская СОШ  
№1»  
Абрамова И.Н.  
приказ № 29 от 20.03.23г.



**ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЕКТ  
РЕГИОНАЛЬНОЙ ОПОРНОЙ ПЛОЩАДКИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«ЭФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ  
ЭФЕКТИВНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА»**

**Период реализации проекта: 2023-2025г.г.**

**СОГЛАСОВАН:**

Муниципальный координатор  
наставничества, директор МКУ  
«ИМЦ» ОО Обоянского района  
Зорина Л.А.



**СОГЛАСОВАН:**

Зав. региональным центром  
наставничества

Нашекина Н.В.  
22.05.2023

## 1. Паспорт проекта

| Структурные элементы                                  | Содержание структурных элементов инновационного проекта  |
|---|--|
| Наименование проекта с указанием формы наставничества | Эффективные практики наставничества для эффективного педагогического коллектива ( форма «педагог-педагог»)   |
| Руководитель и разработчики проекта                   | Клещевникова Татьяна Николаевна, куратор наставничества, заместитель директора по УВР МБОУ «Обоянская СОШ №1»;<br>Абрамова Ирина Николаевна, директор МБОУ «Обоянская СОШ №1»;<br>Батлук Наталья Викторовна, заместитель директора по УВР МБОУ «Обоянская СОШ №1»;<br>Афанасьева Светлана Венидиктовна-и.о. заместителя директора по ВР МБОУ «Обоянская СОШ №1»;<br>Гнездилова Татьяна Викторовна-педагог-психолог   |
| Участники проекта и их роли                           | <p>Директор МБОУ «Обоянская СОШ №1»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ управление инновационной деятельностью: <ul style="list-style-type: none"> <li>- утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества;</li> <li>- назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества;</li> <li>- инфраструктурное обеспечение реализации программ наставничества.</li> </ul> </li> <li>- контроль над внедрением целевой модели наставничества</li> </ul> <p>✓ координация деятельности участников проекта.</p> <p>Куратор наставничества, заместитель директора по УВР, МБОУ «Обоянская СОШ №1» :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ отвечает за организацию всего цикла программы наставничества;</li> </ul> <p>формирует :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- базы наставляемых;</li> <li>- базы наставников.</li> </ul> <p>Административно- управленческий аппарат:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ разработка комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества;</li> <li>✓ разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.</li> </ul> <p>Наставники, участники программы, имеющие успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способные и готовые поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого:</p> |

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
|                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ создание комфортные условия для реализации профессиональных качеств;</li> <li>➤ помощь с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем;</li> <li>➤ контроль самостоятельной работы наставляемого.</li> </ul> <p>Наставляемые :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации;</li> <li>✓ педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</li> </ul> <p>Участники программы, которые через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.</p>   |
| <p>Решаемая проблема и ее масштаб</p> | <p>В образовательной организации сложился квалифицированный педагогический коллектив, который в состоянии качественно решать задачи развития школы. Но вместе с тем, у опытных педагогов выявлен синдром «профессионального выгорания», а также педагогам - консерваторам с устоявшимися традиционными методами обучения , необходимо помочь адаптироваться в новых современных реалиях, ознакомить их с новой документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести, а также оказывать методическую помощь в работе с разными категориями детей: одаренных, с ОВЗ, детей «группы риска».Также ежегодно в ОУ приходят молодые и вновь прибывшие работники, не имеющие опыта работы в нашей школе, не включенные в корпоративную культуру организации. Проблема поддержки работоспособности (эффективности) педагогического коллектива , укрепление взаимодействия между представителями различных возрастных и ситуативных групп, включенность в единую корпоративную культуру, основанную на традициях школы и нововведениях, обеспечивающих качество работы образовательной организации,</p> |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>формирование у всех представителей педагогического коллектива независимо от опыта работы, мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации как в основной профессиональной деятельности, так и в условиях организационной культуры педагогического коллектива.</p>  |
| <p>Ведущая идея (идеи) проекта</p>       | <p>Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс становления сплоченного, работоспособного педагогического коллектива, способного решать качественного образования в современных условиях, молодого и вновь прибывшего учителя, сформировать у всех членов коллектива мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.</p> |
| <p>Новизна проекта</p>                   | <p>Проект предполагает разработку и внедрение практик наставничества применимых для любого члена педагогического коллектива, а также практик наставничества для групп и отдельных педагогов, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.</p>  |
| <p>Период реализации и этапы проекта</p> | <p>2023-2025г.г.</p> <p><i>1. Аналитико- проектировочный этап (февраль 2023 – апрель 2023);</i></p> <p><i>2. Этап апробации и внедрения проекта (май 2023 – август 2023);</i></p> <p><i>2. Этап реализации проекта (сентябрь 2023 – август 2025);</i></p> <p><i>3. Этап оценки эффективности проекта (обобщающий) (сентябрь 2025 – декабрь 2025.</i></p>                          |
| <p>Цель проекта</p>                      | <p>Разработка и внедрение системы практик наставничества (индивидуальных, групповых, общеколлективной направленности), способствующих формированию дружного и эффективного педагогического коллектива.</p>  |
| <p>Задачи проекта</p>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• разработать нормативные локальные документы, регламентирующие систему наставничества в образовательной организации;</li> <li>• разработать систему непрерывного обучения и мотивации наставников (независимо от опыта работы) в образовательной организации;</li> <li>• обеспечить процесс профессионального</li> </ul>                  |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>становления и формирования у молодых и вновь прибывших педагогов основных профессиональных компетенций и навыков;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обеспечить профилактику профессионального выгорания у педагогов с большим стажем работы;</li> <li>• разработать и внедрить цикл наставнических мероприятий, направленных на сплочение и формирование опыта взаимоотношений различных категорий педагогов;</li> <li>• создать комфортную профессиональную среду внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне;</li> <li>• разработать систему мониторинга эффективности наставнической деятельности в образовательной организации;</li> </ul>  |
| Результаты проекта                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Рост профессионализма наставляемых.</li> <li>• Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора собственной образовательной траектории профессиональной реализации, повышение уровня аналитической культуры.</li> <li>• Плавный «вход» молодого учителя или вновь принятого специалиста в целом в профессию, успешная адаптация, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе субъект-субъектных отношений начинающих и опытных специалистов.</li> <li>• Повышение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы.</li> <li>• Улучшение психологического климата в школе, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.</li> <li>• Увеличение общих показателей качества образования МБОУ «СОШ №6».</li> <li>• Создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне;</li> </ul> |
| Критерии оценивания результатов проекта | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Развития корпоративной культуры педагогического коллектива.</li> <li>2) Качества профессиональной деятельности педагогического коллектива.</li> </ol>  |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>3) Удовлетворенности профессиональной деятельностью.</p> <p>4) Качества организации системы наставничества</p>  |
| Перспективы проекта                             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Банк наставнических практик по форме «педагог-педагог» индивидуальной, групповой и общеколлективной направленности.</li> <li>2. Методическое пособие по организации наставничества педагогов в образовательном учреждении.</li> <li>3. Методическая площадка для передачи опыта по реализации практик наставничества в образовательной организации на муниципальном уровне.</li> <li>4. Диссеминация результатов реализации проекта</li> </ol> |
| Ссылка на интернет-ресурс, связанный с проектом | <a href="http://obo-sosh1.nubex.ru">obo-sosh1.nubex.ru</a>   |

## **2. Пояснительная записка.**

В 2022-2023 учебном году в школе реализуется инновационный проект внедрения целевой модели наставничества «Эффективные практики наставничества для эффективного педагогического коллектива», который включает в себя формы работы с педагогами.

В школе сложился квалифицированный педагогический коллектив, который в состоянии качественно решать задачи развития школы, но вместе с тем у опытных педагогов выявлен синдром «профессионального выгорания», а также педагогам - консерваторам с устоявшимися традиционными методами обучения, необходимо помочь адаптироваться в новых современных реалиях, ознакомить их с новой документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести, а также оказывать методическую помощь в работе с разными категориями детей: одаренных, с ОВЗ, детей «группы риска». Также ежегодно в ОУ приходят молодые и вновь прибывшие работники, не имеющие опыта работы в нашей школе, не включенные в корпоративную культуру организации. Проблема поддержки работоспособности (эффективности) педагогического коллектива, укрепление взаимодействия между представителями различных возрастных и ситуативных групп, включенность в единую корпоративную культуру, основанную на традициях школы и нововведениях, обеспечивающих качество работы образовательной организации, формирование у всех представителей педагогического коллектива независимо от опыта работы, мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации как в основной профессиональной деятельности, так и в условиях организационной культуры педагогического коллектива. Мы постарались разработать наставнические практики для всех участников, используя результаты опросов по выявлению профессиональных дефицитов и учитывая профессиональные запросы наших педагогов. Это способствует решению ведущих стратегических задач поддержки педагогических кадров.

## **4. Особенности образовательной организации, оказывающие влияние на наставническую деятельность**

Наша школа – это современная общеобразовательная организация, динамично развивающаяся, открытая для всего нового, оснащенная высокотехнологичным оборудованием, в которой созданы все необходимые условия для интеллектуального, духовно-нравственного, физического и эстетического развития личности. Школа является достаточно востребованным образовательным учреждением города Обоянь для реализации основных образовательных программ. Но в городе еще три образовательной организации, поэтому при трудоустройстве у педагогов есть выбор, развита определенная инфраструктура, но посещение театров, художественной галереи, выставок,

музеев затруднительно, из-за удаленности от областного центра. Это тоже оказывает влияние на отток молодых специалистов из небольшого районного города. Поэтому нужно так организовать наставничество, чтобы каждому члену педагогического коллектива было комфортно и работать и отдыхать именно в нашей школе.

Определяя понятие «наставляемый», многие сводятся к ассоциации с понятием «молодой специалист», однако и другие категории членов коллектива 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. Категория - опытные педагоги с выявленным синдромом «профессионального выгорания» и педагоги - консерваторы с устоявшимися традиционными методами обучения нуждаются в помощи, потому что от них зависит общая результативность педагогической деятельности всего коллектива.

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

- Отсутствие системы наставничества. По результатам анализа в школе работают наставники по отдельным направлениям: адаптация молодых специалистов и вновь прибывших педагогов, в том числе 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 программам для наставников, обобщения и представления накопленного опыта, участия в конкурсах.

Можно сделать вывод, что данный инновационный проект ««Эффективные практики наставничества для эффективного педагогического коллектива», предполагает разработку и внедрение практик наставничества применимых для любого члена педагогического коллектива, а также практик наставничества для групп и отдельных педагогов, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных



формах для получения ожидаемых результатов.

## 5. Обоснование актуальности и инновационности проекта

В национальном проекте «Образование» предусмотрено, что к 2024 году не менее 70% педагогических работников общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения. 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 нашем проекте мы так же будем ориентироваться на понятие «модель наставничества», которую определяем как специфику организации работы наставнической пары или группы, а также всего коллектива, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. Цель проекта : разработка и внедрение системы практик наставничества (индивидуальных, групповых, общеколлективной направленности), применительно к конкретным условиям школы, возможности использования современных инструментов профессионального развития и методической поддержки сотрудников (менторинг, коучинг и др.), а так же последовательность их применения в зависимости от актуальных задач профессионального развития, способствующих формированию дружного и эффективного педагогического коллектива.

### 6.Ресурсное обеспечение проекта

#### 6.1. Кадровое обеспечение проекта

| № п.п | Ф.И.О. участников инновационно гопроекта | Должность, категория, ученая степень, звание (если имеется) | Роль в проекте  |
|-------|--|---|---|
| 1.    | Абрамова Ирина николаевна                | директор, МБОУ «Обоянская СОШ №1»                           | Управление инновационной деятельностью<br>Координация деятельности участников проекта<br>•утверждение |

|    |  |   |   |
|----|--|---|---|
|    |  |   | <p>комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества.</li> <li>• инфраструктурное обеспечение реализации программ наставничества. <ul style="list-style-type: none"> <li>• контроль над внедрением целевой модели наставничества</li> </ul> </li> </ul> |
| 2. | Клещевникова Татьяна Николаевна        | заместитель директора по УВР, МБОУ «Обоянская СОШ № 1», куратор программы наставничества  | <p>- отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Формирование базы наставляемых.</li> <li>• Формирование базы наставников</li> </ul>  |
| 3. | Административно-управленческий аппарат | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Чальцева Тамара Алексеевна, заместитель директора по УВР МБОУ «Обоянская СОШ №1»;</li> <li>➤ Ткачева Ольга Дмитриевна, заместитель директора по УВР МБОУ «Обоянская СОШ №1»;</li> <li>➤ Батлук Наталья Викторовна, заместитель директора по УВР</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработка комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества.</li> <li>• Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.</li> </ul>   |

|    |                  |  |   |
|----|------------------|--|---|
|    |                  | <p>МБОУ «Обоянская СОШ №1»;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Афанасьева Светлана Венидиктовна, заместитель директора по ВР МБОУ «Обоянская СОШ №1»;</li> </ul>   |   |
| 4. | Руководители ЦМО | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Сидорова Светлана Александровна - руководитель МО учителей начальных классов;</li> <li>➤ Бесчетникова Валентина Викторовна - руководитель МО учителей биологии, географии и химии;</li> <li>➤ Черникова Елена Юрьевна - руководитель МО учителей математики, физики и информатики;</li> <li>➤ Докшина Римма Егоровна - руководитель МО учителей истории и обществознания;</li> <li>➤ Еськова Ирина Васильевна - руководитель МО учителей технологии, музыки, ИЗО.;</li> <li>➤ Батлук Наталья Викторовна - руководитель МО учителей русского языка и литературы;</li> <li>➤ Гурова Елена Анатольевна-</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработка комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Целевой модели наставничества.</li> <li>• Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.</li> </ul> |

|    |                               |   |  |
|----|-------------------------------|---|--|
|    |                               | <p>руководитель МО учителей иностранного языка;</p> <p>➤ Савенков Иван - руководитель МО учителей физкультуры, ОБЖ.</p> |  |
| 5. | Гнездилова Татьяна Викторовна | <p>➤ Педагог-психолог</p>   | <p>➤ развитие умений определять пути и способы решения проблем, возникающих в процессе взаимодействия педагогов;</p> <p>➤ развитие ответственности и каждого участника в решении общих задач;</p> <p>➤ формирование умения эффективного использования вербальных и невербальных средств в ситуациях педагогического общения, навыки совместной деятельности педагогов.</p> |

|    |              |   |  |
|----|--------------|---|--|
| 6. | Наставники   | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Кабаева Людмила Евгеньевна- учитель русского языка и литературы.</li> <li>➤ Доронина Людмила Григорьевна- учитель начальных классов.</li> <li>➤ Сидорова Светлана Александровна.</li> <li>➤ Подрезова Елена Александровна.</li> <li>➤ Заходякина Ирина Васильевна - социальный педагог</li> <li>➤ Батлук Наталья Викторовна – учитель русского языка и литературы</li> <li>➤ Филипских Екатерина Алексеевна - учитель иностранного языка и литературы</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Создание комфортные условия для реализации профессиональных качеств</li> <li>➤ помощь с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем</li> <li>➤ контроль самостоятельной работы наставляемого.</li> </ul>  |
| 7  | Наставляемые | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Рыженкова Оксана Викторовна - учитель русского языка и литературы</li> <li>➤ Епишева Анна Сергеевна - учитель начальных классов</li> <li>➤ Машкина Ирина Алексеевна - классный руководитель 5б класса</li> <li>➤ Дятлова Анна Руслановна- воспитатель</li> <li>➤ Корецкая Елена Валентиновна- воспитатель</li> <li>➤ Каменева Зоя Васильевна - учитель начальных</li> </ul>  | <p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p> <p>участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке</p> |

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
|  |  | <p>классов</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Кривоносова Елена Александровна – учитель иностранного языка</li> <li>➤ Холтобин Александр Александрович-преподаватель-организатор ОБЖ</li> </ul> | <p>решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.</p> |
|--|--|---|--|

## 6.2. Нормативно-правовое обеспечение

- Конституция Российской Федерации»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями),
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № 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»;
- Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённая Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р; — Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- 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 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";
- 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 Министерства образования и науки Курской области от 30.11.2022 № 1-1727 «О региональных опорных площадках наставничества»;
  - Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Обоянская средняя общеобразовательная школа №1»;
  - Приказ по ОУ от 01.09.21г. №170 «О внедрении целевой модели наставничества в МБОУ «Обоянская СОШ №1»
  - Положение о системе наставничестве;
  - Приказ по ОУ от 06.02.2023г. №51\2 «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
  - Приказ по ОУ от 31.08.2022г №304 « Программа наставничества в форме «педагог- педагог» МБОУ «Обоянская СОШ №1» на 2022/2023 учебный год»;
  - Приказ по ОУ от 02.09.22г №374 «О назначении наставников»;
  - Приказ по ОУ от 02.09.22г №373 « О базах наставников и наставляемых»

### 6.3. Информационное обеспечение

|                        |  |
|------------------------|--|
| Информационные ресурсы | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Сайт образовательной организации <a href="https://obo-sosh1.nubex.ru">https://obo-sosh1.nubex.ru</a></li> <li>Сайт образовательной организации <a href="https://sh1-oboyanikaya-r38.gosweb.gosuslugi.ru">https://sh1-oboyanikaya-r38.gosweb.gosuslugi.ru</a></li> <li>– Официальное сообщество образовательной организации <a href="https://vk.com/club163456272">https://vk.com/club163456272</a></li> <li>– Публикации</li> </ul> |
|------------------------|--|

### 6.4. Методическое обеспечение

- подготовка локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработка наставнических практик;

- 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, информационноаналитическая 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 расходов                                   | Объемы финансирования |  |           |
|---|---|-----------------------|--|-----------|
|   |   | Всего                 | Источники финансирования                                 |           |
|   |   |                       | Бюджет<br>Фонд<br>стимулирующей<br>части<br>оплаты труда | Внебюджет |
| 1 | Работа наставников в течение всего времени реализации проекта | 120 000 р.            | 120000 р.  | -         |
| 2 | Участие в региональном  | 32000 р.              | 32000 р.   | -         |



|       |   |           |           |   |
|-------|---|-----------|-----------|---|
|       | конкурсе «Я наставник»  |           |           |   |
| 3     | Проведение школьного этапа конкурса профессионального мастерства «Учитель года», «Педагогический дебют» | 16000 р.  | 16000 р.  | - |
| 4.    | Создание методической продукции по наставничеству в рамках диссеминации положительного опыта работы     | 10 000р.  | 10 000р.  |   |
| 5.    | Публикации статей   | 5 000р.   | 5 000р.   |   |
| Итого |   | 183 000р. | 183 000р. |   |

## 6. Содержание проекта

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

Формы организации наставничества.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационнокоммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма организации наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и

наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации образовательной деятельности.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма организации наставничества ( индивидуальное ) – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Общешкольное наставничество – мероприятия, которые объединяет всех членов педагогического коллектива.

В рамках проекта были определены следующие задачи:

- разработать нормативные локальные документы, регламентирующие систему наставничества в образовательной организации;
- разработать систему непрерывного обучения и мотивации наставников (независимо от опыта работы) в образовательной организации;
- обеспечить процесс профессионального становления и формирования у молодых и вновь прибывших педагогов основных профессиональных компетенций и навыков;
- обеспечить профилактику профессионального выгорания у педагогов с большим стажем работы;
- разработать и внедрить цикл наставнических мероприятий, направленных на сплочение и формирование опыта взаимоотношений различных категорий педагогов;
- создать комфортную профессиональную среду внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне;
- разработать систему мониторинга эффективности наставнической деятельности в образовательной организации.

Разработку и реализацию наставнических практик 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 в рабочее время, а также в свободное время и решает следующие задачи:

1. адаптация (социальная, профессиональная) и дообучение педагогов;
2. развитие профессионального потенциала педагогов;
3. формирование и развитие корпоративных знаний;
4. сохранение уже накопленных корпоративных знаний.

Целевая модель наставничества предполагает вовлечение в этот процесс всех участников образовательного процесса. Каждый педагог образовательного учреждения, может получить помощь в своем профессиональном становлении.

Преимущества практик наставничества для каждого участника проекта.

Для наставляемого:

- Доступ к знаниям, опыту и поддержке учителя-наставника.
- Улучшение личного и профессионального благополучия благодаря снижению стресса во время переходного периода.
- Повышение успешности в работе, уверенности в себе и самооценки.
- Уменьшение количества проб и ошибок в обучении и ускорение профессионального роста.
- Поддержка для успешного вхождения в преподавательскую карьеру.

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 ОО

Для профессии:

- Удержание лучших, наиболее творческих педагогов.
- Удержание опытных учителей, которые находят новый вызов и возможность для роста.
- Увеличение преемственности традиций и позитивных культурных норм поведения.
- Установление профессиональных норм открытости к обучению у других, новым идеям и методикам преподавания, постоянному совершенствованию, сотрудничеству, коллегиальности. Проект будет служить импульсом к развитию творческого потенциала каждого педагога, обеспечивать возможности свободного профессионального общения, создает условия для обогащения методического арсенала учителя, разрабатывает составляющие эффективного педагогического коллектива, создает условия для восполнения имеющихся профессиональных дефицитов в урочной и внеурочной деятельности педагога, классного руководителя, наставника.

## **8. План реализации (дорожная карта проекта)**

| №<br>п<br>/<br>п | Задачи/этапы   | Наименование мероприятия   | Сроки реализации              | Ответственные                             | Ожидаемые результаты  |
|------------------|--|--|-------------------------------|---|---|
| 1                | <p><i>Аналитико – проектировочный этап</i></p> <p>Подготовить условий для запуска программы наставничества</p> | <p>1. Изучение и анализ потребностей наставнической деятельности в школе.</p> <p>2. Создание нормативно-правовой базы инновационной площадки.</p> <p>3. Изучение и обобщение известного эффективного педагогического опыта по теме площадки.</p> <p>4.Выявление ипотенциала наставников и наставляемых.</p> <p>5.Разработка программы непрерывного обучения наставников.</p> | Февраль 2023г.- апрель 2023г. | Куратор программы, разработчики программы | <p>1)Создание нормативно-правовой базы инновационной площадки.</p> <p>2)формирование банка идей педагогов.</p> <p>3) разработка программно-методического обеспечения для педагогов-наставников в школьного психолога.</p> <p>4)Формирование банка наставников;</p> <p>5)Формирование банка наставляемых.</p> <p>б) Разработка программы непрерывн</p> |

|   |   |   |  |                                |   |
|---|---|---|--|--------------------------------|---|
|   |   |   |  |                                | ого<br>обучения<br>наставнико<br>в.   |
|   | <i>2.Этап<br/>апробации<br/>внедрения<br/>проекта</i> | <i>и</i><br>1.Апробация<br>программы<br>обучения<br>наставниковую<br>2. Апробация<br>разработанны<br>х<br>индивидуальн<br>ых,<br>групповых,<br>общешкольны<br>х<br>наставничеств<br>нических<br>практик.<br>3.Разработка<br>цикла<br>мероприятий<br>по внедрению<br>наставническ<br>их практик. | май 2023г.-<br>август<br>2023г.              | Курат<br>ор,<br>наста<br>вники | Коррекция<br>методичес<br>кого<br>сопровожд<br>ения,<br>устранени<br>я<br>возможны<br>х<br>негативны<br>х<br>моментов.  |
| 2 | <i>Этап<br/>реализация<br/>проекта</i>                | Разработка и<br>реализация<br>наставническ<br>их практик  | Сентяб<br>рь 2023<br>г.-<br>август<br>2025г. | Курат<br>ор,<br>наста<br>вники | Позволит<br>наставляем<br>ым<br>адаптирова<br>ться к<br>новым<br>условиям<br>практическ<br>ой<br>деятельнос<br>ти,<br>пополнять<br>свои<br>знания,<br>совершенст<br>вовать<br>профессион<br>альные<br>умения, |

|   |   |  |                                 |  |  |
|---|---|--|---------------------------------|--|--|
|   |   |  |                                 |  | компетенци и, раскрывать свой творческий и иметь возможность демонстрировать профессиональные достижения с опорой на опыт наставника.  |
| 4 | <i>Этап оценки эффективности проекта (обобщающий)</i> | Анализ и обобщение полученных данных, соотнесение их с поставленными целями, оформление результатов оценки | Сентябрь 2025г.- декабрь 2025г. |  | 1) Развитие корпоративной культуры педагогического коллектива.<br>2) Качество профессиональной деятельности педагогического коллектива.<br>3) Удовлетворенность профессиональной деятельностью.<br>4) Качество организации системы наставничества. |

### **9. Система управления и контроля проектом**

Анкетирование проводится два раза в год педагогом-психологом на начальном и заключительном этапе реализации индивидуального плана

наставничества с целью выявления уровня личной тревожности наставляемых, удовлетворённости профессией для наставников и наставляемых, положительных и отрицательных результатов реализации проекта.

Текущий контроль будет происходить один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия. Один раз в год наставники предоставляют отчёт о ходе и результатах реализации программы наставничества, руководителю проекта. .

Вопросы реализации проекта рассматриваются на заседании методического совета (2 раза в год), итоги - на заседании педагогического совета (1 раз в год).

Руководитель инновационного проекта готовит ежегодный итоговый отчёт, который предоставляется директору школы и размещается на сайте школы во вкладке «Наставничество».

Руководитель инновационного проекта, он же куратор наставничества, осуществляет руководство проектом деятельностью рабочей группы, предоставляет статистическую информацию, результаты по внедрению методологии (целевой модели) наставничества по запросам регионального наставнического центра.

Руководитель образовательной организации осуществляет общее руководство системой наставничества ОО

## 10. Критерии, показатели и индикаторы эффективности проекта

| Критерии   | Показатели   | Индикатора эффективности проекта |
|--|--|----------------------------------|
| Развитие корпоративной культуры педагогического коллектива | - участие в общешкольных мероприятиях, творческих конкурсах, общественной жизни школы, город, района;<br>- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; | до 100%<br><br>снижение до 0%    |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>Качество профессиональной деятельности педагогических работников</p>           | <p>-участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах;</p> <p>-повышение доли педагогов, транслирующих свой профессиональный опыт работы, через участие в профессиональных сообществах.</p> <p>- публикации в сетевых электронных изданиях</p> <p>В печатных изданиях</p> <p>-увеличение доли педагогов, использующих инновационные технологии в работе.</p> <p>- Доля участников , которым понравилось участие в проекте. - У участников Программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОО</p> | <p>10% от общего числа педагогов</p> <p>5 % от общего числа педагогов</p> <p>5% от общего числа педагогов</p> <p>%</p> <p>%</p> |
| <p>Удовлетворенность профессиональной деятельностью педагогических работников</p> | <p>- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемых;</p> <p>рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в образовательной организации;</p>   | <p>До 100%</p> <p>До 100%</p>   |
| <p>Качество организации системы наставничества в школе</p>                        | <p>1)Доля участников ,</p> <p>- которым понравилось участие в проекте</p> <p>- которым не понравилось участие в проекте.</p> <p>2)Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников.</p>   | <p>%</p> <p>%</p> <p>Количество</p> <p>Количество</p>   |



|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <p>3) Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого</p> <p>4) Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству</p> <p>5) Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства</p> <p>6) Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника</p> | <p>Количество</p> <p>Количество</p> <p>Количество</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<br>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                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Отсутствие необходимых компетенций и мотивации у наставников и мотивация</li> <li>- Не достаточно высокая мотивация молодых специалистов к участию в наставнической деятельности;</li> <li>- Нехватка времени на работу с сопровождаемыми наставников в связи с большой загруженностью</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Прохождение курсов повышения квалификации;</li> <li>- Проведение психологических тренингов, стимулирование молодых специалистов</li> <li>- Использование различных видов стимулирования педагогов – наставников,</li> </ul> |
| 4. Методические            | Недостаточность методической базы для разработки и реализации практик наставничества   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Обучение участников наставнических практик</li> <li>- Разработка методических разработок для школы</li> </ul>   |

