

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Верхнелюбазжская средняя общеобразовательная школа»
Фатежского района Курской области

Согласовано с муниципальным координатором наставничества Протокол № <u>6</u> от <u>20.03</u> , 2023г. Куратор <u>[подпись]</u> /Е.В.Привиденцева /	Принято на заседании педагогического совета от <u>20.03</u> , 2023г., протокол № <u>6</u>	Утверждено Приказом директора от <u>20.03</u> , 2023 г. № <u>8</u> Директор школы <u>[подпись]</u> /А. А. Пучинин/
---	---	--

Инновационный проект РОПН

«Инновационное наставничество – путь успеха педагога»

Руководитель проекта: Шахова Е.Н.

Согласовано.
Зав. региональным
наставничества
центром
[подпись] /Н.В. Наумкина/
21.03.2023.

1. ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Структурные элементы	Содержание структурных элементов инновационного проекта
Наименование проекта с указанием формы наставничества	«Инновационное наставничество – путь успеха педагога» (в рамках формы «учитель-учитель»)
Руководитель и разработчики проекта	Руководитель: Шахова Елена Николаевна, заместитель директора по НМР Разработчики: Гнездилова Н.Т., заместитель директора по УВР, Баранова Н.И., заместитель директора по ВР
Участники проекта	Педагогический коллектив МКОУ «Верхнелюбазжская средняя общеобразовательная школа»
Решаемая проблема и ее масштаб	С одной стороны педагогический коллектив укомплектован педагогическими кадрами, с другой – небольшой опыт работы у 20% педагогов, имеющих недостаточно развитые профессиональные компетенции. Общешкольный.
Ведущая идея (идеи) проекта	Если в школе будет реализовываться инновационный наставнический проект, повысится качество работы педагогов не только молодых (наставляемых), но и опытных (наставников). Будут созданы условия для профилактики профессионального выгорания педагогов.
Новизна проекта	Новизна проекта заключается в создании в образовательном пространстве комфортных условий и коммуникаций внутри школы для формирования устойчивого сообщества педагогов позволяющей раскрыть личностные и профессиональные способности молодого педагога через разработку и реализацию

	инновационных практик наставничества.
Период реализации и этапы проекта	<p>Данный проект по реализации целевой модели наставничества рассчитан на 3 года: 2023-2025 гг.</p> <p>1. Подготовительный (поиск проблемы и разработка проекта) Сроки: февраль 2023 г. - апрель 2023 г.</p> <p>2. Основной (апробация и внедрение проекта) Сроки: май 2023 г. - декабрь 2023 г.</p> <p>3. Основной (реализация проекта) Сроки: январь 2024 г. - август 2025 г.</p> <p>4. Заключительный (оценка эффективности проекта) Сроки: сентябрь 2025 г. - декабрь 2025 г.</p>
Цель проекта	Формирование эффективной системы поддержки педагогических работников и молодых специалистов образовательной организации для полного раскрытия их потенциала, успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях образовательной организации.
Задачи проекта	<p>1. Разработать практики наставничества в рамках формы «учитель-учитель» для взаимодействия наставнических пар.</p> <p>2. Разработать программу подготовки педагогов-наставников, участвующих в реализации практик наставничества по внедрению инноваций в наставнический процесс.</p> <p>3. Создать площадку для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом между молодыми и опытными педагогами.</p> <p>4. Разработать программу сотрудничества в рамках школьного сообщества,</p>

	<p>способствующую реализации инновационного наставничества.</p> <p>5.Разработать программу оценки эффективности инновационного наставничества для достижения успеха педагога.</p>
<p>Результат (результаты) проекта</p>	<p>1. Сформирована эффективная система поддержки педагогических работников и молодых специалистов образовательной организации для полного раскрытия их потенциала, успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.</p> <p>1. Разработаны практики наставничества в рамках формы «учитель-учитель» для взаимодействия наставнических пар.</p> <p>2. Разработана программа подготовки педагогов-наставников, участвующих в реализации практик наставничества по внедрению инноваций в наставнический процесс.</p> <p>3.Создана площадка для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом между молодыми и опытными педагогами.</p> <p>4. Разработана программа сотрудничества в рамках школьного сообщества, способствующую реализации инновационного наставничества.</p> <p>5.Разработана программа оценки эффективности инновационного наставничества для достижения успеха педагога.</p>
<p>Критерии оценивания результатов проекта</p>	<p>1.Удовлетворённость участников проекта.</p> <p>2. Профессиональный рост участников проекта.</p> <p>3. Укрепление положительного имиджа МКОУ «Верхнелюбазжская средняя общеобразовательная школа».</p>

Перспективы проекта	<p>По достижении прогнозируемых результатов инновационного проекта в перспективе:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Тиражирование форм, приемов и инструментов практик наставничества во всех образовательных организациях района. 2. Высокий процент педагогических работников образовательной организации вовлеченных в различные формы и модели наставничества. 3. Повышенная вовлеченность молодых и опытных педагогов в конкурсное движение и инновационную деятельность.
Ссылка на интернет - ресурс, связанный с проектом	<p>http://edu-fatezh.ru/ https://fat-verhb.ru/nastavnichestvo.html https://vk.com/club193006211</p>

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Наставничество в МКОУ «Верхнелюбажская средняя общеобразовательная школа» является универсальной моделью построения отношений среди молодых педагогов и опытных.

В рамках данного проекта мы рассматриваем наставничество как: инструмент и кадровую технологию, обеспечивающую передачу посредством планомерной работы (совокупности целенаправленных воздействий) знаний, навыков и установок от более успешного и опытного сотрудника менее опытному, педагогическую технологию, обеспечивающую становление личности.

Практика показала, что наиболее эффективная стратегия, отвечающая данным целям – это применение инновационной модели наставничества.

Технологии, которые будут применяться в данном проекте на период 2023-2025гг., подобраны исходя из практики работы образовательной организации с учётом современных условий.

Проект «Инновационное наставничество – путь успеха педагога» (по внедрению целевой модели наставничества педагога) реализуемый в образовательном пространстве школы направлен на формирование эффективной системы поддержки педагогических работников и молодых специалистов образовательной организации для полного раскрытия их

потенциала, успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях образовательной организации.

3. ОСОБЕННОСТИ МКОУ «ВЕРХНЕЛЮБАЖСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА», ОКАЗЫВАЮЩИЕ ВЛИЯНИЕ НА НАСТАВНИЧЕСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Верхнелюбажская средняя общеобразовательная школа» Фатежского района Курской области расположено на въезде в село, по центральной улице Верхнего Любажа Фатежского района Курской области. Здание новой школы было построено в 1976 году. На данный момент школа вступила в программу капитального ремонта «Модернизация школьных систем образования» в рамках государственной программы «Развитие образования». Одна из старейших, школа стала свидетельницей славной истории села, будучи некогда одним из крупнейших на территории Фатежского района. Со временем практически все предприятия перерабатывающей и пищевой промышленности, культурно-просветительские учреждения села были закрыты, здания разрушены. В связи с чем начался отток кадров в близ лежащие города. И, несмотря на то, что в селе появились предприятия по производству и переработке с/х продукции, проблему занятости населения это не решило. Из-за оттока кадров и нехватки специалистов сферы образования, проживающих на территории села, в школе имеются вакантные места на должность учителя-предметника. Частично эта проблема решается поступлением кадров из г. Фатежа. Таких специалистов на начало 2022-2023 учебного года составило 41% (14 человек), из них молодых специалистов 36% (5 человек). Надо учесть, что таким специалистам сложно адаптироваться в условиях сельской школы, где основной костяк кадров составляют местные жители, знающие друг друга. Сложившаяся ситуация стимулирует развитие системы наставничества в школе в форме «учитель-учитель».

МКОУ «Верхнелюбажская средняя общеобразовательная школа» имеет давние традиции, бесценный накапливаемый педагогический опыт.

Основным видом деятельности Школы является реализация общеобразовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования, программ дошкольного общего образования. Также Школа реализует адаптированную основную общеобразовательную программу начального общего образования, основного общего образования

обучающихся (вариант 1, вариант 2), реализует образовательные, дополнительного образования, программу профессиональной подготовки «Тракторист категории «В», «С»», и дополнительные общеразвивающие образовательные программы. В школе функционирует «Точка роста» (технической направленности), Ресурсный центр «Успех каждого ребенка» (в рамках сетевого взаимодействия). МКОУ «Верхнелюбазская средняя общеобразовательная школа» является Региональной стажировочной площадкой с 2018г.

Все это позволило школе успешно реализовывать целевую модель наставничества в формах: «учитель-учитель» и «ученик-ученик» в 2021-2022 учебном году в качестве апробационной площадки, а с 2022-2023 учебного года как региональная опорная площадка наставничества.

4.ОБОСНОВАНИЕ АКТУАЛЬНОСТИ И ИННОВАЦИОННОСТИ ПРОЕКТА

Изменения, происходящие в системе образования, диктуют новые требования к педагогам. Портрет учителя XXI века – это высококвалифицированный специалист, всегда готовый к любым жизненным переменам, в совершенстве владеющий разнообразными инновациями. Приоритетный национальный проект «Образование» делает ставку на новое качество образования. Целенаправленную поддержку лидеров – инновационных школ и лучших учителей. Открытые ко всему новому учителя – ключевая особенность современной школы. Национальная система учительского роста предполагает и новую систему карьерного роста не вертикальную: учитель-завуч-директор, а горизонтальную - новые должности педагогических работников, отражающие их профессиональные успехи, например, советник по воспитательной работе, учитель-наставник.

Потребность в наставничестве встает сегодня особо остро, так как стремительные изменения требуют от педагога моментальной реакции. Необходима выработка особых инструментов для достижения качественного результата. В литературе много определений данного понятия, в рамках данного проекта наставничество рассматривается как универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Именно наставничество позволяет органически соединить профессиональное развитие, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому педагогу. И хотя система

наставничества — это не новое явление в системе образования, но в свете последних нормативных документов приобрела более актуальное значение, и необходимо совершенствование данной системы. В связи с этим возрастает актуальность и значимость научно – методического сопровождения педагогов и развитие системы наставничества.

В данном проекте представлен механизм управления, который сложился в образовательной организации, акцент сделан на организационно-методические модели внедрения наставничества в качестве инновационной деятельности.

В поиске эффективного механизма мы взяли на вооружение проектный менеджмент, позволяющий наиболее полно использовать ресурсы школы для её развития и повышения качества образования. Следует отметить, что идея проектного управления заложена в государственной программе «Развитие образования на период 2018-2025 г.г.» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642), так как её реализация переведена на проектное управление с 2018 года.

Проектно-ориентированная деятельность, методология управления проектами органично встраивается в общую систему научно – методической работы образовательной организации, так как позволяет привлечь недостающие ресурсы, реализовать новые идеи, осуществить профессиональное развитие педагогов, повысить деловой имидж.

Новизна проекта заключается в создании в образовательном пространстве комфортных условий и коммуникаций внутри школы для формирования устойчивого сообщества педагогов позволяющей раскрыть личностные и профессиональные способности молодого педагога через разработку и реализацию инновационных практик наставничества.

Исходя из анализа, нами выявлены следующие дефициты и проблемные зоны.

С одной стороны педагогический коллектив укомплектован педагогическими кадрами, с другой – небольшой опыт работы у 20% педагогов, имеющих недостаточно развитые профессиональные компетенции.

Несомненно, благополучие МКОУ «Верхнелюбазская средняя общеобразовательная школа» связано с уровнем профессионального сотрудничества педагогических работников, который предполагает, как индивидуальный профессионализм учителей, так и развитые навыки педагогического взаимодействия, и создание комфортных условий.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

5. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЕКТА

5.1. Кадровое обеспечение проекта

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Должность в ОО (за пределами ОО по основному месту работы)*	Роль в проекте
1.	Шахова Елена Николаевна	Заместитель директора по НМР	Руководитель
2.	Гнездилова Наталья Толиевна	Заместитель директора по УВР, руководитель «Точка роста»	Разработчик, наставник
3.	Баранова Нина Ивановна	Заместитель директора по ВР	Разработчик
4.	Воронина Елена Дмитриевна	Учитель	Наставник, руководитель МО наставников
5.	Чаплыгина Розалия Анатольевна	Учитель	Наставник
6.	Валгузова Галина Николаевна	Воспитатель	Наставник
7.	Гнездилова Светлана Михайловна	Воспитатель	Наставник
8.	Думина Валентина Алексеевна	Воспитатель	Наставник
9.	Понарина Валентина Александровна	Учитель	Наставник
10.	Бабченко Алина Сергеевна	Учитель	Наставляемый
11.	Гнездилова Юлия Николаевна	Учитель	Наставляемый
12.	Непочатых Наталья Евгеньевна	Воспитатель	Наставляемый
13.	Паникаровская Роксана Казымовна	Воспитатель	Наставляемый
14.	Дьяконова Юлия Ивановна	Воспитатель	Наставляемый
15.	Чернусь Елена	Учитель	Наставляемый

	Викторовна		
16.	Гребенькова Ирина Дмитриевна	Педагог-организатор «Точка роста»	Наставляемый

В таблице представлены педагогические работники, являющиеся наставниками, наставляемыми, руководителем проекта, разработчиками. Однако организация наставничества в образовательной организации представляет собой достаточно сложный и длительный процесс, в котором принимает участие весь педагогический коллектив.

В школе работают высококвалифицированные педагоги. 94% учителей имеют высшее образование. 85,2% педагогов имеют высшую и первую квалификационную категорию. На начало 2022-2023 учебного года из 34 учителей 19 прошли курсовую подготовку по обновленным ФГОС, 14 учителей заявлены в 2023 г. Ежегодно педагогические работники школы повышают свою квалификацию в сфере информационно-коммуникационных технологий. Коллектив постоянно работает над повышением профессиональной компетентности.

Непосредственное руководство и контроль организации наставничества осуществляет куратор, которым может быть руководитель или заместитель директора.

5.2. Нормативно-правовое обеспечение

1. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019г. ЗР-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».

2. Постановление губернатора Курской области от 08.12.2020-76 №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».

3. Приказ Комитета образования и науки Курской области от 07.06.2021 №1-652 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную

деятельность в Курской области по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

4. Письмо Комитета образования и науки Курской области от 19.08.2021 №04.10702/11910 «О внедрении целевой модели наставничества в ОО, включенных в региональный перечень апробационных площадок по внедрению целевой модели наставничества».

5. Приказ МКОУ «Верхнелюбавская СОШ» от 01.09. 2021г. № 28-1 «О внедрении целевой модели наставничества».

6. Положение «О программе наставничества в МКОУ «Верхнелюбавская средняя общеобразовательная школа» Фатежского района Курской области от 01.09.2021 № 28-1.

7. Приказ МКОУ «Верхнелюбавская СОШ» от 01.09. 2022г. № 27-6 «О наставничестве в МКОУ «Верхнелюбавская СОШ».

8. Приказ Министерства образования и науки Курской области от 30.11.2022г. №1-1727 «О региональных опорных площадках наставничества».

9. Положение МКОУ «Верхнелюбавская СОШ» «О региональной опорной площадке наставничества» от 02.12.2022 г. № 34.

10. Приказ от 13.03.2023г. № 7-1 «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».

5.3. Информационное обеспечение

Официальный сайт Управления образования Администрации Фатежского района: <http://edu-fatezh.ru/>

Официальный сайт МКОУ «Верхнелюбавская средняя общеобразовательная школа»: <https://fat-verhb.ru/nastavnichestvo.html>

Официальная группа МКОУ «Верхнелюбавская средняя общеобразовательная школа» в VK: <https://vk.com/club193006211>

5.4. Методическое обеспечение

В целях реализации данного проекта в системе наставничества, педагогический коллектив опирается на:

1. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в

образовательных организациях, утвержденного Министерством просвещения РФ № АЗ-1128/08, профессиональным союзом работников народного образования и науки РФ № 657 письмо от 21 декабря 2021 года.

2. Методология наставничества обучающихся по программам среднего профессионального образования в Курской области, разработанную Комитетом образования и науки Курской области ОГБОУ ДПО «Курский институт развития образования», 2020г.
3. Положение о программе наставничества в МКОУ «Верхнелюбажская средняя общеобразовательная школа» Фатежского района Курской области, утвержденного директором школы от 01.09.2022 №27-7.
4. Положение о программе наставничества в МКОУ «Верхнелюбажская средняя общеобразовательная школа» Фатежского района Курской области (форма «учитель-учитель»), утвержденного директором школы от 01.09.2022 №27-7.

5.5. Финансовое обеспечение проекта

№	Планируемые статьи расходов	Объемы финансирования		
		Всего	Источники финансирования	
			бюджет	внебюджет
1	Обучение наставников	10000 руб.	-	10000 руб.
2	Стимулирующие выплаты наставникам	8100 руб.	8100 руб.	-
3	Поощрения (грамоты, благодарственные письма, сертификаты)	3000 руб.	2000 руб.	1000 руб.
4	Канцелярские товары	3000 руб.	-	3000 руб.

Финансовое обеспечение проекта в данной таблице представлено на весь период его реализации (три года).

Многие традиционные и новые проекты и программы, реализуемые в школе, активно поддерживаются спонсорами (внебюджетные средства). Не стал исключением и проект «Инновационное наставничество – путь успеха педагога».

5.6. Организационное обеспечение

Для успешной реализации проекта в МКОУ «Верхнелюбажская СОШ» создано методическое объединение наставников школы. МО наставников -

общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

6. СОДЕРЖАНИЕ ПРОЕКТА

В соответствии с анализом кадрового состава в МКОУ «Верхнелюбазская СОШ» создана и реализуется целевая модель наставничества (в форме «учитель-учитель»), включающая систему условий, ресурсов для максимально полного раскрытия потенциала личности каждого наставляемого.

Понимая, что наставничество является стратегически значимым элементом системы развития кадров, нами определены приоритетные модели (традиционная, партнерская и по необходимости виртуальная).

Наставничество в образовании имеет особенность, связанную с ее реализацией в течение календарного года. Учитывая, что в школе реализуется учебный год, который включает период времени от начала занятий до основных каникул, план (дорожная карта проекта) составляется с учетом учебного года. Но так как проект «Инновационное наставничество – путь успеха педагога» рассчитан на 3 года, то и план по реализации данного проекта предусматривает поэтапные мероприятия с 2023 по 2025 года включительно.

На первом этапе осуществляется поиск проблемы, разрабатывается сам проект. В данный период (февраль 2023 г. - апрель 2023 г.) изучается методическая и специальная литература по проблеме наставничества в школе, оформляется нормативно-правовая база по разработке и реализации проекта, доводится информация до педагогического коллектива о подготовке проекта. Осуществляется сбор предварительных запросов педагогов, молодых специалистов, разрабатывается проект по теме «Инновационное наставничество – путь успеха педагога» по реализации целевой модели наставничества.

На этапе апробации и внедрения проекта (май 2023 г. - декабрь 2023 г.) формируется база наставников и наставляемых. Здесь выявляются конкретные проблемы и дефициты педагогов школы, которые можно решить в рамках модели наставничества, происходит сбор и систематизация запросов потенциальных наставляемых. Из числа педагогов, мотивированных помочь коллегам, педагогов, заинтересованных в

тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы формируются наставники. На данном этапе разрабатываются критерии отбора наставников под выявленные запросы, организуется обучение наставников. Разрабатываются инструменты, организуются встречи для формирования пар. Предусматриваются форматы взаимодействия для каждой пары.

Учитывая, что программа по реализации целевой модели наставничества разрабатывалась еще на начало 2021-2022 учебного года и с внедрением данного проекта, на этом этапе обновляется программа наставничества МКОУ «Верхнелюбазская СОШ». Разрабатываются персонализированные программы наставничества.

На этапе реализации проекта (январь 2024 г. - август 2025 г.) разработанные персонализированные программы наставничества начинают реализовываться. Организуется работа наставнических пар. Наставник помогает наставляемому осваивать новые навыки, оказывает помощь в выявлении зон роста, какими эффективными методиками возможно ликвидировать пробелы, предлагают формы, которые максимально эффективны для повышения профессиональной компетентности и метакомпетенций и способствуют успеху и карьерному росту посредством персонификации. В помощь наставнику предоставляются методические рекомендации и материалы по взаимодействию с наставляемым.

Для реализации проекта используется и традиционный, и инновационный инструментарий: обмен опытом, тренинги, отдельные приемы коучинга, взаимопосещения уроков, наставничество, индивидуальные образовательные маршруты и пр.

По завершению данного этапа создается банк практик наставничества (методическая копилка из опыта и практики), в том числе в электронном формате. Разрабатывается система поощрений наставников.

На заключительном этапе реализации проекта (сентябрь 2025 г. - декабрь 2025 г.) осуществляется сбор обратной связи от наставников, наставляемых для мониторинга эффективности реализации проекта. Поощряются наставники, реализующие лучшие практики наставничества, отмечаются и наставляемые. Как правило, это происходит на финальном мероприятии «Бюро методических находок», которое организуется для представления результатов проекта наставничества не только педагогам школы, но и педагогам школ в рамках реализации сетевого взаимодействия. Так как МКОУ «Верхнелюбазская СОШ» является региональной опорной площадкой по реализации наставничества, на данное мероприятие

приглашаются и кураторы школ района, где реализуется наставничество, под руководством муниципального координатора. На данном этапе важно осуществлять популяризацию лучших практик проекта наставничества через медиа. По завершению реализации проекта делается его анализ за год, корректируется «Дорожная карта» на календарный (учебный) год.

В рамках проекта сделана попытка по преодолению поколенческого разрыва и передаче накопленного опыта в обновленных формах.

В процессе внедрения инновационного проекта, будет создана уникальная система наставничества:

1. Методическое пособие по организации наставничества в образовательной организации.

2. Методическая инновационная площадка для передачи опыта по реализации практик наставничества в образовательной организации на муниципальном и региональном уровне.

3. Диссеминация по результатам реализации проекта.

Участники проекта сопоставляют, что должно быть и что реально есть на «входе» в проект и на «выходе» (итоги, эффекты).

7. ПЛАН (ДОРОЖНАЯ КАРТА ПРОЕКТА)

«Инновационное наставничество – путь успеха педагога» по реализации целевой модели наставничества в МКОУ «Верхнелюбазжская средняя общеобразовательная школа» на 2023 – 2025 гг.

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения	Ответственные	Результат
1. Подготовительный (поиск проблемы и разработка проекта) (февраль 2023 г. - апрель 2023 г.)				
1.	Изучение методической и специальной литературы по проблеме наставничества в школе	февраль 2023г.	Руководитель проекта наставничества/куратор, рабочая группа	Выводы о степени разработанности данного вопроса.
2.	Нормативно-правовое оформление Проекта наставничества	март 2023 г.	Руководитель проекта наставничества/куратор, рабочая группа	Приказ о разработке проекта. Положение о РОПН.

3.	Информирование коллектива о подготовке Проекта, сбор предварительных запросов педагогов, молодых специалистов	февраль 2023г.- март 2023 г.	Руководитель проекта наставничества/куратор	Протоколы. Результаты опросов.
4.	Разработка проекта по теме «Инновационное наставничество – путь успеха педагога» по реализации целевой модели наставничества	март, апрель 2023 г.	Руководитель проекта наставничества/куратор, рабочая группа	Проект. План действий по реализации Проекта.
2.Основной (апробация и внедрение проекта) (май 2023 г. - декабрь 2023 г.)				
5.	Формирование базы наставляемых			
	1. Выявление конкретных проблем и дефицитов педагогов школы, которые можно решить в рамках модели наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов потенциальных наставляемых.	ежегодно май, октябрь	Руководитель проекта наставничества/куратор	Сформированная база наставляемых. Согласия на обработку персональных данных.
6.	Формирование базы наставников			
	Формирование базы из числа: ● педагогов, мотивированных помочь коллегам; ● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной	ежегодно май, октябрь	Руководитель проекта наставничества/куратор	Сформированная база наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущем проекте наставничества

	педагогической атмосферы;			а, так и в будущем. Согласия на обработку персональных данных.
7.	Отбор и обучение наставников			
	1. Разработка критериев отбора наставников под выявленные запросы.	ежегодно октябрь	Руководитель проекта наставничества/куратор, рабочая группа, методисты	Критерии отбора
	2. Организация обучения наставников	ежегодно сентябрь и в течение года	Руководитель проекта наставничества/куратор, рабочая группа, методисты, педагог-психолог	График обучения. План семинаров. График курсов повышения квалификации
8.	Формирование наставнических пар или групп			
	1. Разработка инструментов и организация встреч для формирования пар	ежегодно декабрь	Руководитель проекта наставничества/куратор, рабочая группа, методисты	Индивидуальные планы. Графики встреч.
	2. Разработка форматов взаимодействия для каждой пары			
9.	Обновление программы наставничества	май 2023 г.	Руководитель проекта наставничества/куратор, рабочая группа, методисты	Программа наставничества МКОУ «Верхнелюбазская СОШ»

10.	Разработка персонализированных программ наставничества	май 2023 г.	Наставники	Персонализированные программы наставничества
3. Основной (реализация проекта) (январь 2024 г. - август 2025 г.)				
11.	Реализация персонализированных программ наставничества	ежегодно, январь 2024 г. - август 2025 г.	Руководитель проекта наставничества/куратор, рабочая группа, методисты	Реализация персонализированных программ наставничества
12.	Организация работы наставнических пар (встреча-знакомство; встреча-планирование, пробные встречи; организация общих заключительных встреч по форме наставничества)			Протоколы/сценарии встреч
13.	Разработка и предоставление наставникам методических рекомендаций и/или материалов по взаимодействию с наставляемыми	октябрь-ноябрь март-апрель	Руководитель проекта наставничества/куратор, рабочая группа, методисты, педагог-психолог	Методические материалы. Создание базы сценариев встреч, возможных форматов работы. Памятки для наставников
14.	Создание банка практик наставничества (методической копилки из опыта и практики), в том числе в электронном формате.	ежегодно, январь 2024 г. - август 2025 г.	Руководитель проекта наставничества/куратор, рабочая группа, методисты, педагоги-наставники	Создание электронного сборника методических материалов.
15.	Разработка системы	январь 2024	Руководитель	Приказ о

	поощрений наставников		проекта наставничества/куратор, рабочая группа	поощрении участников наставнической деятельности.
4. Заключительный (оценка эффективности проекта) (сентябрь 2025 г. - декабрь 2025 г.)				
16.	Сбор обратной связи от наставников, наставляемых для мониторинга эффективности реализации проекта	по графику мониторинга	Руководитель проекта наставничества/куратор	Проанализированы анкеты, определены запросы наставляемых и ресурсы наставников. Приказ о закреплении наставнических пар. Заполненные формы базы наставников и наставляемых.
17.	Реализация системы поощрений наставников	декабрь 2025 г.	Руководитель проекта наставничества/куратор, рабочая группа	Сценарий финального мероприятия с включенными в него сценариями мастер-классов наставников с наставляемым и. Протоколы мероприятий.
18.	Организация финального мероприятия «Бюро методических находок» для представления результатов проекта наставничества, чествования лучших наставников			
19.	Популяризация лучших практик проекта	сентябрь 2025 г. - декабрь	Муниципальный куратор	Транслирование лучших

	наставничества через медиа	2025 г.	наставничества, руководитель проекта наставничества, рабочая группа	практик в районных, областных, федеральных мероприятиях, конкурсах, фестивалях и пр. Представлени е лучших практик в региональный наставнически й центр.
20.	Анализ реализации инновационного проекта РОПН за год. Корректировка «Дорожной карты» на календарный (учебный) год	ежегодно до 10 декабря	Руководитель проекта наставничества/куратор	Отчет о результатах наставническо й деятельности

8. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ И КОНТРОЛЯ ПРОЕКТА

В целях обеспечения контроля проводится мониторинг, который позволяет выявить соответствие условий организации проектов и программ по наставничеству требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей проект (программу) наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри школы, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах. Процесс мониторинга влияния проекта (программ) на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в проект наставничества, а второй - по итогам реализации проекта.

Уровни структуры	Направления деятельности
-------------------------	---------------------------------

<p>Региональный наставнический центр ОГБУ ДПО «Курский институт развития образования»</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимодействует с муниципальными органами управления образованием и муниципальными методическими службами по вопросам реализации целевой модели наставничества и образовательными организациями, реализующими программы наставничества, по вопросам, связанным с внедрением целевой модели наставничества. 2. Запрашивает ежегодный отчет – 1-я декада декабря (до 10 декабря).
<p>Управление образования Администрации Фатежского района Курской области (муниципальный координатор реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях Фатежского района)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества. 2. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально - технических ресурсов и кадрового потенциала МКОУ «Верхнелюбавская средняя общеобразовательная школа». 3. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций.
<p>Администрация МКОУ «Верхнелюбавская средняя общеобразовательная школа» Фатежского района Курской области</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разрабатывает и утверждает комплект нормативных документов, необходимых для функционирования школы в качестве региональной опорной площадки наставничества (РОПН) и реализации целевой модели наставничества и инновационного проекта в МКОУ «Верхнелюбавская средняя общеобразовательная школа». 2. Разрабатывает и реализует ежегодный план деятельности РОПН, мероприятия дорожной карты по реализации целевой модели наставничества и инновационного проекта. 3. Реализует программы наставничества. 4. Реализует кадровую политику в

	<p>программе наставничества.</p> <p>5. Назначает куратора по реализации целевой модели наставничества МКОУ «Верхнелюбазская средняя общеобразовательная школа».</p> <p>6. Назначает руководителя по разработке и реализации инновационного проекта наставничества МКОУ «Верхнелюбазская средняя общеобразовательная школа».</p> <p>1. Определяет направленность инновационного проекта.</p> <p>2. Организует функционирование региональной опорной площадки наставничества.</p> <p>3. Ведет мониторинг качества осуществляемой деятельности.</p>
<p>Куратор целевой модели наставничества</p>	<p>1. Разрабатывает программы моделей форм наставничества.</p> <p>2. Формирует базу наставников и наставляемых.</p> <p>3. Организует обучение наставников (в том числе привлекает экспертов для проведения обучения).</p> <p>4. Контролирует процедуру реализации целевой модели наставничества обучающихся.</p> <p>5. Участвует в оценке вовлеченности участников образовательного процесса в различные формы наставничества.</p> <p>6. Решает организационные вопросы, возникающие в процессе реализации целевой модели наставничества и инновационного проекта.</p> <p>7. Проводит мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</p>

Методическое объединение наставников МКОУ «Верхнелюбажская СОШ»	Осуществление оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.
Наставники и наставляемые	Реализуют модели форм наставничества.

Реализация наставничества происходит через работу руководителя проекта/куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется руководителем проекта/куратором реализации целевой модели наставничества, располагающим информацией о потребностях педагогов-участников проекта.

- Формирование базы наставляемых из числа молодых специалистов, педагогов и вновь принятых сотрудников.
- Формирование базы наставников из числа педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

9. КРИТЕРИИ, ПОКАЗАТЕЛИ И ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОЕКТА

Наставничество в МКОУ «Верхнелюбажская СОШ» является эффективным инструментом адаптации молодых специалистов, начинающих педагогов к условиям образовательной деятельности и выполнению трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом; сохранения и развития педагогических традиций и опыта; мотивации учителей к сотрудничеству и сотворчеству; восполнению личных профессиональных (компетентностных) дефицитов педагогических работников любого возраста и стажа работы.

Критериями оценивания результатов проекта являются:

1. Удовлетворённость участников проекта.
2. Профессиональный рост участников проекта.
3. Укрепление положительного имиджа МКОУ «Верхнелюбажская средняя общеобразовательная школа».

Измеримое улучшение показателей:

1. Реализация мероприятий дорожной карты инновационного проекта (90%).
2. Методическое обеспечение реализации проекта наставничества (100%).
3. Увеличение кадров, закрепившихся в сфере образования (для начинающих педагогов) (85%).
4. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях (90%).
5. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения (85%).
6. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
7. Улучшение психологического климата в образовательной организации и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
8. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
9. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
10. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

10. РИСКИ ПРОЕКТА И ВОЗМОЖНОСТИ ИХ МИНИМИЗАЦИИ

№ п/п	Риски	Действия по минимизации рисков
	Формализованное неэффективное наставничество.	Непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. 1. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., 2. Опосредованный — в виде представления промежуточных

		результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока и т. д.
	Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста.	Организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста педагоги работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы учебной деятельности, другой — организацию внеурочных курсов, третий — проектную работу с учащимися.
	Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.	1. Взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. Возможно применение приемов коучинга — «персональной тренерской работы» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон. 2. Обучение наставников, включение творческой группы в проекты, применение интегрированных форм работы.
	Недостаточный уровень теоретико-методологической подготовки наставников.	Проведение обучающих тренингов, мастер-классов