Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Розгребельская средняя общеобразовательная школа»
Большесолдатского района Курской области
307853, Курская область, Большесолдатский район,
с. Розгребли, ул. Школьная д. 1. Телефон 8-(47136)-2-31-30,
электронная почта bolshesoldat361@mail.ru,
сайт http://www.rozgrebli.ru

Принято решением
педагогического совета
Протокол № 4
от « 15 » февраля 2023г.

Утверждено приказом МКОУ
«Розгребельская СОШ»
Большесолдатский район
Курская область
от «16» февраля 2023 г. № 17

Директор школы
_____/Сухорукова Н.Н./

Инновационный проект

региональной опорной площадки наставничества

«Коллеги - наставники»

(форма: учитель- учитель)

Руководитель проекта – Мещерская Н.В., заместитель директора по ВР МКОУ «Розгребельская СОШ» Большесолдатский район Курская область

Согласовано _____ /Перькова О.Т. / Муниципальный координатор по наставничества /заведующая МКУ «Большесолдатский РМК»/

Согласовано_____ /Нащекина Н.В./ Заведующий РНЦ ОГБУ ДПО КИРО
23.03.2023г.

Паспорт
проекта

Структурные элементы	Содержание структурных элементов инновационного проекта
Наименование проекта с указанием формы наставничества	***«Коллеги - Наставники»*** (в рамках формы учитель-учитель)
Руководитель и разработчики проекта	Мещерская Н.В.., заместитель директора по ВР - куратор наставничества; члены рабочей группы: Миненкова Светлана Ивановна – пионервожатая школы; Толстая Татьяна Васильевна – учитель начальных классов Сухорукова В.П. – педагог – психолог
Участники проекта и их роли	Молодые специалисты, вновь прибывшие педагоги – роли наставников и наставляемых, классные руководители – роли сопровождающих практики, методическое объединение наставников – роли сопровождающих практики, учителя-предметники – роли сопровождающих практики, педагог – психолог – роли обеспечивающих условия психолого-педагогического сопровождения, представители муниципальной методической службы – роли обеспечивающих условия проекта сопровождения.
Решаемая проблема и ее масштаб	В школе многолетний опыт работы Школы молодого учителя, но активность и мотивация молодого педагога к развитию профессиональной компетентности и взаимодействию с опытными педагогами недостаточны. А так же неэффективны из-за отсутствия комплексности, последовательности методического сопровождения молодого учителя. С одной стороны на начало учебного года школа полностью укомплектована педагогическими работниками, но среди педагогов есть молодые специалисты, которые вынуждены работать не по профилю, параллельно проходя обучение. В связи с этим существует проблема – недостаточная готовность молодого учителя к осуществлению профессиональной

	деятельности по новому профилю.
Ведущая идея проекта	Наставничество поможет учителю повысить уровень методической компетентности в осуществлении профессиональной деятельности.
Новизна проекта	Новизна проекта заключается в осуществлении наставничества для педагога имеющего базовое профессиональное образование, работающего по новому профилю.
Период реализации и этапы проекта	2023–2025 гг. 1.Этап разработки (январь 2023–март 2023) 2.Этап апробации и внедрения (апрель 2023–июнь2023) 3.Этап реализации (сентябрь 2024– август 2025) 4.Этап оценки эффективности 5.(сентябрь 2025– декабрь 2025)
Цель проекта	Создание в образовательной организации условий для профессионального роста молодого педагога, осваивающего новый профиль деятельности.
Задачи проекта	1. Разработать нормативные локальные документы, регламентирующие наставническую деятельность в соответствии с инновационным проектом. 2. Разработать практики наставничества в рамках формы «учитель-учитель» для взаимодействия наставнической пары.
	3.Скорректировать программу подготовки учителя-наставника, участвующего в реализации инновационного проекта. 4. Обеспечить разработку ППН для конкретной наставнической пары. 5. Разработать порядок взаимодействия наставника и наставляемого с учетом сложившейся ситуации. 6.Разработать мониторинг эффективности инновационного проекта.
Результаты проекта	1.Разработаны нормативные локальные документы, регламентирующие наставническую деятельность в соответствии с инновационным проектом. 2.Разработаны практики наставничества в рамках формы «учитель-учитель» для взаимодействия наставнической пары.

Критерии оценивания результатов проекта	показатели	Индикативные показатели
	1.Удовлетворенности участников наставнической деятельности	1.Готовность к продолжению сотрудничества 2.Общение за пределами программы наставничества.
	2.Результативности наставнической деятельности	2.1.Участие наставляемого в различных конкурсах
	3.Соответсвие требований к ППН.	3.1. Соответсвие ППН запросам наставляемого 3.2. Соответсвие ППН возможностям наставника. 3.3Выполняемость ППН.
Перспективы проекта	— проект может быть востребован и использован при реализации всех направлений методического сопровождения педагогов в любой образовательной организации с подобной ситуацией; — тиражировать и распространять опыт, продукты проекта — в рамках муниципальных и региональных мероприятий по наставничеству для образовательных организаций, в форме публикаций в изданиях для педагогов; — проект может стать катализатором новых смыслов профессиональной деятельности педагогического коллектива образовательной организации; — продолжить проект можно на постоянной основе в рамках деятельности образовательной организации.	
Ссылка на интернет-ресурс, связанный с проектом	http://rozgrebli.ru/%d0%bd%d0%b0%d0%bf%d1%80%d0%b0%d0%b2%d0%bb%d0%b5%d0%bd%d0%b8%d1%8f-%d0%b4%d0%b5%d1%8f%d1%82%d0%b5%d0%bb%d1%8c%d0%bd%d0%be%d1%81%d1%82%d0%b8/nastavnichestvo/	

Пояснительная записка

Система наставничества в МКОУ «Розгребельская СОШ» действует с 2004 года. Она функционировала как Школа молодого учителя. В 2022-2023 учебном году в школе создано методическое объединение наставников. Это – модель педагогического сообщества, которая отражает все сферы деятельности учителя.
В школе реализуется проект внедрения целевой модели наставничества МКОУ «Розгребельская СОШ», который включает в себя формы работы с учителями и учениками.

Поскольку основной состав участников нашего проекта – молодые учителя, вновь прибывшие 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. Это способствует решению ведущих стратегических задач поддержки педагогических кадров.

В школе многолетний опыт работы Школы молодого учителя, но активность и мотивация молодого педагога к развитию профессиональной компетентности и взаимодействию с опытными педагогами недостаточны. А так же неэффективны из-за отсутствия комплексности, последовательности методического сопровождения молодого учителя. С одной стороны на начало учебного года школа полностью укомплектована педагогическими работниками, но среди педагогов есть молодые специалисты, которые вынуждены работать не по профилю, параллельно проходя обучение. В связи с этим существует проблема – недостаточная готовность молодого учителя (педагог – психолог, учитель английского языка) к осуществлению профессиональной деятельности по новому профилю (физике). Качественная подготовка профессии способствует достижению результатов образовательной деятельности школы.

4.Особенности ОО, оказывающие влияние на наставническую деятельность

С 2004 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 1 раз в месяц проводятся по наиболее актуальным темам современного образования занятия в форме

- педагогическая дискуссия;
- тренинги;
- метод свободных ассоциаций;
- круглый стол;
- презентации активных практик;

- методические семинары;
- интерактивный диалог;
- деловая игра;
- мастер-класс (практикум).

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

Дело в том, что определяя понятие «наставляемый», многие сводятся к ассоциациис понятием «молодой специалист». Мы были не исключением.

Однако и другие категории сотрудников школы могут нуждаться в помощи. Педагогическая практика показывает, что помощь нужна «новичкам», которые пришлив 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. Мы понимаем, что может возникнуть закономерный вопрос об организации подобного рода Школы молодых учителей в образовательном учреждении, которое гораздо меньше, чем наше образовательное учреждение. Были и такие периоды в образовательной деятельности школы как отсутствие молодых специалистов (209- 2014). В этом случае методическая служба в школе 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 анализав школе работают наставники по отдельным направления: 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; помощь в подготовке к конкурсам профессионального мастерства. Часть педагогов осуществляет наставническую деятельность по нескольким направлениям. Таким образом, реализуются разрозненные, фрагментарные практикинаставничества.

- 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 выше изложенного можно сделать вывод, что предложенный проект по наставничеству – это 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. Все это поможет в работе наставнической пары в новой ситуации.

5. Обоснование актуальности и инновационности проекта

В предыдущем году в нашей школе в нашей школе сложилась ситуация, когда не хватало учителя физики, поэтому было принято решение предложить молодому педагогу – психологу с педагогическим образованием работавшему в школе новый профиль - учителя физики. Она добровольно согласилась осуществлять эту работу и поступила курсы переподготовки. Но учебный процесс нельзя остановить, нужно работать здесь и сейчас. В помощь молодому педагогу был назначен наставник – учитель математики. Новизна проекта заключается в осуществлении наставничества для педагога имеющего базовое профессиональное образование, работающего по новому профилю.

5. Ресурсное обеспечение проекта

6.1 Кадровое обеспечение проекта

№	Фамилия, имя, отчество	Должность в ОО	Роль в проекте
1	Апанасенко Таьяна Васильевна	Учитель математики	наставник
2	Сухорукова Виктория Петровна	Учитель физики	наставляемый
	Мещерская Надежда Васильевна	Заместитель директора по воститательной работе	Куратор наставничества

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 2020г. № 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);

— 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 практикобмена 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 практикобмена опытом между обучающимися";

— Приказ комитета образования города Курска от 25.06.2021 №275 «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 "Розгребельская СОШ" Большесолдатского района от 15.09.2021 г. №52 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в школе»;

— Приказ МКОУ "Розгребельская СОШ" от 15.09.2021г. №53 «О назначении ответственных лиц (кураторов) за внедрение целевой модели наставничества»;

— Положение " О наставничестве в МКОУ "Розгребельская СОШ";

— План мероприятий (дорожная карта) внедрения Целевой модели наставничества обучающихся в МКОУ "Розгребельская СОШ" на 2021-2022 учебный год;

— План реализации целевой модели наставничества в МКОУ "Розгребельская СОШ";

— Приказ о формировании наставнических пар (групп) на 2022-2023 учебный год;

— Приказ МКОУ "Розгребельская СОШ" от 09.02.2023 г № 14 «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

- Сайт МКОУ «Розгребельская СОШЩ» http://www.rozgrebli.ru

– Школьная группа в Контакте и СФЕРУМ

6.4. Методическое обеспечение

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

- Подготовка методических материалов, программ, сопровождающих инновационный проект;

- разработка персонализированной программы наставнической деятельности;

- оказание консультационной и методической помощи наставнику и наставляемому 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 наставника, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;

- 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	внебюджет
	Работа наставника в течение всего времени реализации проекта	16428р.		Стимулирующие выплаты

	Работа куратора по наставничеству	32856р.		Стимулирующие выплаты
	II место наставника в региональном конкурса Профессионального мастерства «Педагогический дебюд»	67020р.		
	Проведение мероприятий, семинаров	2000		Стимулирую щие выплаты

6. 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 идостижение поставленных результатов.

Наставничество происходит непосредственно на рабочем месте и в рабочее времяи 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.

Обучение молодых специалистов ведется через:

1) обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе педагогических объединений;
2) самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работапо 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 постепенно. Присутствие на уроках и мероприятиях членов администрации, педагога-наставника, коллег, педагога-психолога 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.

Круговая **зелёная линия – маршрут молодых учителей**, для которых наиболее важно максимальное пересечение с другими категориями педагогов, интенсивная коммуникация с наставниками, предметниками и классными руководителями. Начало круговой линии на станции «Адаптивная», затем по часовой стрелки «Коммуникативная», «Игровая», «Современный урок», «КПД I –II», «Креативная», «Продуктивные традиции», «Диалог увлечённых» – названия говорят сами за себя. Смолодыми педагогами наставники, психологи 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 обязателен «тренинг креатива» – интерактивный формат станции «Креативная» реализует этот запрос. Завершают маршрут семинары по продуктивным педагогическим традициям и профессиональные дискуссии на выявленные в процессе обучения темы.

Синяя линия – классные руководители. С *классными руководителями* молодые учителя встречаются на станциях «Коммуникативной» и «Креативной» – у этих категорий учителей общие потребности и запросы именно в этих направлениях работы. Начинается она станцией «Ярмарка идей» – генерируем идеи воспитания человека, ценящего мир, в котором он живёт, гуманного и трудолюбивого, отвечаем на вопрос: «В чем суть современной программы воспитания?» Затем станция «Патриотическая» – приоритетное направление воспитательных программ школ, в котором должны найти отражение эффективные традиции и новации патриотического воспитания. Станции «Креативная» – «АТТИКА» – «Проектировочная- сортировочная» – для классных руководителей ориентированы на обновление методического арсенала, поиск необходимых инструментов для получения эффективного результата работы с обучающимися. Далее – «Коммуникативная», без которой невозможно выстроить эффективное общение в образовательной среде. Две станции – «Родительский ценз» и «Здоровье» – предложены участниками проекта. Особенности работы с родителями в условиях современной школы и технологии здоровьесбережения всех участников образовательного процесса выделены как актуальные для рассмотрения.

Сиреневая линия – педагоги-предметники. С *предметниками* круговая линия стыкуется на «Адаптивной» и «КПД». Это тоже не случайно – школьное предметное методическое объединение первым начинает работу с молодым

учителем, и адаптация к школьной жизни происходит сначала на предметной основе. Мнения начинающих и опытных педагогов должно совпадать в критериальной оценке эффективности учебных занятий. Маршрут для опытных педагогов со стажем, поэтому логично начатьсо «Стратегической», определив вектор развития, затем перейти к «Экспериментальной», поставив перед собой профессиональные задачи в режиме обновления. Особое внимание уделить тренду времени – «Проспект цифровизации».Далее важные для всех групп педагогов в контексте вводимых новаций – «КПД», «АТТИКА», «Проектировочная- сортировочная», «Адаптивная». И три станции предоставляющие возможности диссеминации профессионального опыта в разных форматах: «Профессиональные сообщества», «Эффективные новации», «Учитель года».

С *наставниками* в проекте зелёная линия пересекается сначала на станции «Современный урок», потому что грамотные рекомендации и личный пример наставника помогут молодому учителю подготовить продуманный, полноценный урок. Затем – на станции «Диалог увлечённых», так как нет ничего более захватывающего в педагогической деятельности, чем продуктивный обмен мнениями профессионалов, которые размышляют о своём предмете или о технологиях его преподавания. **Красная линия наставников** начинается со станции «Азбука наставников», где идёт разговор о нормативно-правовой, организационной, содержательной основе наставничества, затем станция «НАНО» (наставник: новый отсчёт) – реальная возможность познакомиться с разноуровневыми моделями наставничества и формами их реализации. Далее – «Психологический факультет», который сориентирует в построении коммуникации с наставляемыми. Следом – «Диалог увлечённых»: делимся опытом и учимся друг у друга, потом «Проектировочная-сортировочная» – отбираем наиболее успешные модели наставничества, далее «АТТИКА» – аттестация и комплексный анализ, «Современный урок», и конечная – «Региональный Форум Наставничество в образовании» – обобщаем опыт и учимся новому.

Каждая станция предполагает наличие практики наставничества поданному направлению деятельности (в рамках формы учитель-учитель):

-«Великое русское слово»;

- «Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации учителей винновационной образовательной среде»;

- «Первые шаги на пути к успеху»*;*

- "Учусь читать грамотно"*;*

- "Школа молодого учителя"*;*

- «Современные IT – технологии и реверсивное наставничество»;

- «Диалог увлечённых»;

- «АТТИКА (аттестация и комплексный анализ)»;
- «Патриотическое воспитание школьников»;
- «Здоровьесберегающие технологии в обучении и воспитании»;
- «Родительский ценз»;
- «Продуктивные традиции»;
- «Правовое просвещение»;
- «Иду на урок…»;
-«Современный урок – формат 4D»;
- «Педагогическая гавань»;
- «Меташкола».

Целевая модель наставничества предполагает вовлечение в этот процесс всех участников образовательного процесса. А значит, станции будут постоянно расширяться, строиться, а так же появятся новые станции. Каждый, попавший в коллектив образовательного учреждения, может добраться до нужной станции, получить помощьв своем профессиональном становлении.

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

Для наставляемого:

- Доступ к знаниям, опыту и поддержке учителя-наставника.
- Улучшение личного и профессионального благополучия благодаря снижениюстресса во время переходного периода.
- Повышение успешности в работе, уверенности в себе и самооценки.
- Уменьшение количества проб и ошибок в обучении и ускорение профессиональногороста.
- 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.

Для профессии:

- Удержание лучших, наиболее творческих преподавателей.
- 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 и экспериментированию.

Когда время, деньги и человеческие ресурсы были использованы, для программы полезно знать, насколько повысилась эффективность работы учителей, что получилось, что – нет, степень удовлетворенности взаимодействия наставника и наставляемого. Для выявления данных показателей мы используем анкетирование.

В ходе проведенного опроса среди учителей МКОУ «Розгребельская СОШ» было выявлено, что проект служит импульсом 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.

7. План реализации (дорожная карта проекта)

№ п/п	**Задачи/этапы**	**Наименование мероприятия**	**Сроки реализации**	**Ответственные**	**Ожидаемый результат**
1.	Аналитический этап	Работа творческой группы по разработке методических рекомендаций наставничества	февраль 2023-март 2023	Мещерская Н.В.	Аналитическая справка по обеспеченности наставнической деятельности в модели «учитель-учитель» (нормативное, управленческое, организационное, информационное, методическое, технологическое, финансовое, кадровое, материально-техническое др.)
		Работа творческой	февраль 2023-	Толстая Т.В.	Методические

		группы по изучению теоретических материалов и опыта наставничества в образовательной организации	март 2023		Рекомендации по обеспечению наставнической деятельности
		Подготовка нормативной базы реализации инновационного проекта	Февраль 2023	Мещерская Н.В.	Издание приказа, утверждение инновационного проекта наставничества
		Информирование педагогического коллектива о реализации проекта	Февраль 2023	Мещерская Н.В.	Проведение административного совещание, информация на сайте школы
		Создание базы практик наставничества по методическому сопровождению учителей	Февраль – март 2023	Мещерская Н.В. Толстая Т.В. Миненкова С.И.	Разработка практик наставничества по разным направлениям деятельности учителей
		Создание, наполнение и обновление раздела по развитию наставничества на сайте школы	2023, далее постоянно	Мещерская Н.В.	Наличие раздела на сайте
		Разработка комплекса мер по стимулированию и поддержке педагогов в качестве наставника (конкурсное движение)	2023, далее постоянно	Самойлова Г.В.	Комплекс мер

2.	Проектировочный этап	Нормативная обеспеченность	апрель 2023-декабрь 2023	Мещерская Н.В.	
		Сбор данных и формирование базы наставника в образовательной организации	март 2023	Мещерская Н.В.	База наставника изчисла учителей. Сбор согласия на сбор и обработку персональных данных
		Сбор данных и формирование	март 2023	Мещерская Н.В.	База наставляемого из числа молодых
		базы наставляемогов образовательной организации			специалист извновь прибывших учителей. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных
		Закрепление наставнической пары	апрель 2023	Мещерская Н.В.	Издание приказа «Об утверждении наставнической паы». Составление плана индивидуальногоразвития наставляемого, Организация психологического сопровождения наставляемого(при необходимости).

		Формирование индивидуального профессионально гомаршрута для наставнической пары	апрель 2023	Толстая Т.В.	Организация комплекса последовательн ых встреч наставника и наставляемого
		Система непрерывного обучения и мотивации наставника в образовательной организации. Отбор и обучение наставника	апрель 2023-декабрь 2023	Мещерская Н.В.	Работа творческой группы по разра-ботке и реализации программы внутри-школьного повышения квалификации, семинаров, мастер-классов; индивидуальны е и групповые консультации педагога-наставника
		Разработка система мониторинга наставнической деятельности	апрель 2023-декабрь 2023	Мещерская Н.В.	Работа творческой группы по разработке критериев, показателей, процедуры мониторинга наставнической деятельности
		Апробация модели системы наставничества в образовательной организации	апрель 2023-декабрь 2023	Мещерская Н.В. Толстая Т.В. Миненкова С.И. Апанасенко Т.В. Сухорукова В.П.	Мероприятия поддержки, контроля, проведение мониторинга деятельности
3.	Практическ ий этап	Организация работы в	2023-2025	Мещерская Н.В.	Наличие региональных

		соответствии с региональными методическими рекомендациями поразвитию системы наставничества			методических рекомендаций
		Реализация системы наставничества в образовательной организации	январь 2024-август 2025	Мещерская Н.В. Толстая Т.В. Миненкова С.И. Апанасенко Т.В. Сухорукова В.П.	Инструменты реализации наставничества, перечень мероприятий по наставничеству
		Проведение мониторинга качества реализации проекта наставничества	Январь 2024-август 2025	Мещерская Н.В.	
		Мониторинг и оценка влияния проекта на всех участников	Январь 2024-август 2025		
4.	Обобщающий этап	Диссеминация опыта организации наставнической деятельности по в школе	сентябрь 2025-декабрь 2025	Мещерская Н.В.	Разработка и публикация методического пособия по
					организации наставничества в школе, статьи, выступленияна конференциях и социально значимых мероприятиях, мастер-классы и др.
		Отчеты по итогам	Ноябрь каждого	Мещерская Н.В.	Проведение мониторинга

		инновационного проекта	отчетного	Толстая Т.В.	качества
			года	Миненкова С.И. Апанасенко Т.В. Сухорукова В.П.	реализации программы наставничества
		Мотивация и поощрения наставника	Декабрь 2025	Мещерская Н.В.	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма.

8. Система управления и контроля проекта

Мониторинг в наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Организация систематического мониторинга наставнической деятельности даёт чёткое представление о том, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всего проекта в целом заместитель директора по ВР, куратор наставничества. Оценка происходит в качестве текущего контроля и итогового контроля. Текущий контроль происходит 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемым и наставником отчёта по форме, на совещании при зам. директора. Промежуточный мониторинг проводится один раз в четверть на ШМО учителей математики и физики. Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете на основании таблицы результативности проекта наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемого.

9. Индикативные показатели.

Критерии оценивания результатов проекта	показатели	Индикативные показатели
	1.Удовлетворенности участников наставнической деятельности 2.Результативности наставнической деятельности 3.Соответсвие требований к ППН.	1.Готовность к продолжению сотрудничества 2.Общение за пределами программы наставничества. 2.1.Участие наставника наставляемого в различных конкурсах 3.1. Соответсвие ППН запросам наставляемого 3.2. Соответсвие ППН возможностям наставника. 3.3Выполняемость ППН.

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.Психологические	Недооценка или переоценка своих возможностей, изменение мотивации наставляемого, формальное внимание к предложенной деятельности, эмоциональное выгорание наставника.	Привлечение психолого-педагогической службы образовательной организации