



## СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
1. Паспорт проекта.....	3
2. Пояснительная записка.....	6
3. Особенности МКОУ «Касторенская СОШ №1» Касторенского района Курской области, оказывающие влияние на наставническую деятельность.....	6
4. Обоснование актуальности и инновационности проекта.....	8
5. Ресурсное обеспечение проекта	
5.1. Кадровое обеспечение.....	10
5.2. Нормативно-правовое обеспечение.....	11
5.3. Информационное обеспечение.....	12
5.4. Методическое обеспечение.....	12
5.5. Финансовое обеспечение проекта.....	13
6. Содержание проекта.....	13
7. План реализации (дорожная карта) проекта.....	16
8. Система управления и контроля проекта.....	23
9. Критерии, показатели и индикаторы результативности проекта.....	25
10. Риски проекта и возможности их минимизации.....	26

## 1.Паспорт проекта

№	Структурные элементы	Содержание структурных элементов инновационного проекта
1	Наименование проекта с указанием формы наставничества	Команда наставников как навигатор развития молодого педагога (форма наставничества «учитель- учитель»)
2	Руководитель и разработчики проекта	Рогова Мария Николаевна, куратор наставничества Самончева Елена Викторовна, зам. директора по УВР
3	Участники проекта и их роли	<p><i>Директор школы:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создание условий для реализации проекта.</li> </ul> <p><i>Куратор наставничества:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-консультирование участников проекта;</li> <li>-подведение итогов проекта;</li> <li>-отчётность по итогам реализации проекта.</li> </ul> <p><i>зам. директора по УВР:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– контроль осуществления проекта;</li> <li>-организация диагностических исследований;</li> <li>-организация основных мероприятий проекта.</li> </ul> <p><i>Наставники:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка персональной программы наставничества;</li> <li>- осуществление индивидуального сопровождения;</li> <li>-проведение открытых уроков и мероприятия</li> <li>-оказание помощи в разработке и реализации программы развития педагога</li> </ul> <p><i>Наставляемые:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-реализация персональной программы наставничества;</li> <li>-выбор мероприятий проекта для участия;</li> <li>-участие в профессиональных конкурсах, проектах;</li> <li>-проведение самоанализа профессионального развития.</li> </ul>
4	Решаемая проблема и её масштаб	Школа укомплектована педагогическими кадрами, однако в текущем учебном году в коллектив пришли молодые специалисты без опыта работы. Очевидна проблема

		недостаточного развития профессиональной компетентности молодого педагога для качественной профессиональной деятельности. <i>Масштаб</i> - педагогический коллектив.
5	Ведущая идея проекта	Наставничество поможет педагогическому коллективу преодолению профессиональных рисков и профессиональному росту молодых педагогов.
6	Новизна проекта	Изменение подходов к организации работы педагогов-наставников с молодыми специалистами, нуждающимися в поддержке профессионального становления.
7	Период реализации и этапы проекта	<i>I.Проектирование:</i> Сроки: январь-март 2023 года <i>II. Апробационный этап:</i> Сроки: апрель- август 2023 года <i>III.Основной этап:</i> Сроки:сентябрь 2023 года — август 2025года <i>IV. Заключительный этап:</i> Сроки: сентябрь- декабрь 2025 года
8	Цель проекта	Создание условий для эффективной системы наставничества, обеспечивающих профессиональное становление педагогов при поддержке команды опытных коллег.
9	Задачи проекта	1.Разработать нормативную документацию для реализации проекта. 2. Разработать и реализовать программу подготовки команды наставников к участию в проекте. 3. Разработать модель взаимодействия команды наставников с наставляемым. 4.Разработать и реализовать персональную программу наставничества для молодых педагогов по модели « команда наставников – наставляемый». 5.Разработать и реализовать практики наставничества «команда наставников – наставляемый». 6.Разработать программу оценки эффективности проекта.
10	Результаты	1. Разработана нормативная документация для реализации

	проекта	<p>проекта.</p> <p>2. Разработана и реализована программа подготовки команды наставников к участию в проекте.</p> <p>3. Разработана модель взаимодействия команды наставников с наставляемым.</p> <p>4. Разработана и реализована персональная программа наставничества для молодых педагогов по модели «команда наставников - наставляемый».</p> <p>5. Разработаны и реализованы практики наставничества «команда наставников – наставляемый».</p> <p>6. Разработана программа оценки эффективности проекта.</p>
11	Критерии оценивания результатов проекта	<p>Наличие нормативной документации</p> <p>Готовность наставников к участию в проекте</p> <p>Результативность профессионального развития наставляемых</p> <p>Удовлетворённость участников в проекте</p> <p>Методическая эффективность проекта</p>
12	Перспективы проекта	<p>Проект может быть использован при реализации наставничества по форме «учитель-учитель» в любом общеобразовательном учреждении.</p> <p>Продукты проекта можно использовать в рамках муниципальных мероприятий по наставничеству для ОУ.</p> <p>Опыт работы по наставничеству можно распространять в СМИ в форме публикаций для педагогов.</p> <p>Проект можно продолжить реализовывать в МКОУ «Касторенская СОШ №1», расширив категории наставляемых: молодые специалисты, стаж которых не превышает трёх лет; вновь прибывшие на работу педагоги из других ОУ; педагоги, испытывающие затруднения в профессиональной деятельности по отдельным направлениям.</p>
13	Ссылка на интернет-ресурс, связанный с проектом	<p><a href="http://schule1.ru/nacproekti_04.htm">http://schule1.ru/nacproekti_04.htm</a></p> <p><a href="https://vk.com/club179951139">https://vk.com/club179951139</a></p>

## **2. Пояснительная записка**

В современном стремительно развивающемся обществе огромная роль отведена наставничеству. С 2021 года в МКОУ «Касторенская СОШ №1» Касторенского района Курской области ведётся апробация целевой модели наставничества по форме «учитель ученик». За этот период наставляемые добились определённых успехов: два ученика стали полуфиналистами конкурса «Большая перемена», один ученик – финалист «Большой перемены» (наставники Брусенцев А.А., Бурлакова М.А., Рогов А.В.). Однако опыта наставничества по форме «учитель – учитель» в школе ещё не было. В августе 2022 года педагогический коллектив Касторенской СОШ №1 пополнился новыми кадрами. Молодой специалист, приходя в организацию, в новый коллектив, нуждается в помощи коллег, направляющих его деятельность, в обучении трудовым навыкам. Опытный наставник сможет привить молодому работнику высокие нравственные качества, научить секретам профессии, воспитать любовь к труду, желание учиться, овладевать культурой труда и стать активным членом трудового коллектива. Поэтому на методическом совете школы мы приняли решение внедрить в опыт работы педагогического коллектива наставничество по форме «учитель- учитель».

Данный проект «Команда наставников как навигатор развития молодого педагога» (форма наставничества «учитель- учитель» по модели «Команда наставников - наставляемый») решает задачу повышения качества педагогических кадров – учителей- молодых специалистов.

Проект предназначен для молодых учителей, стаж педагогической деятельности которых не превышает трёх лет.

*Участники проекта:*

- куратор наставничества в МКОУ « Касторенская СОШ №1» Касторенского района Курской области;
- директор МКОУ « Касторенская СОШ №1»;
- заместитель директора по УВР МКОУ « Касторенская СОШ №1»;
- команда наставников и наставляемые из числа членов педагогического коллектива МКОУ « Касторенская СОШ №1».

## **3. Особенности МКОУ «Касторенская СОШ №1» Касторенского района Курской области, оказывающие влияние на наставническую деятельность**

МКОУ «Касторенская СОШ №1» расположена в центре посёлка Касторное. Большинство семей обучающихся проживают в прилегающем к школе микрорайоне: 92% - рядом с образовательной организацией, 8% - в близлежащих населенных пунктах. 29

обучающихся 1-11 классов приезжают из других сёл, находящихся на расстоянии от 3 до 20 км; 35 школьников имеют одного родителя; 4 обучающихся находятся под опекой.

Основным видом деятельности образовательной организации является реализация общеобразовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования. Также образовательная организация реализует образовательные программы дополнительного образования детей.

В Школе максимально развивается индивидуализированная среда, которая отвечает образовательным потребностям каждого ребёнка. Используются и совершенствуются технологии обучения: музейная педагогика, спортивная и физкультурно-оздоровительная деятельность, формирование основ духовно-нравственного развития и воспитания, которые развивают необходимые личностные качества, расширяют жизненную компетенцию, укрепляют здоровье обучающихся для выполнения трудовых обязанностей и успешной социализации. 5 педагогов (13%) работает с детьми с ОВЗ. Все педагоги повышают квалификацию в области инклюзивного образования и проходят аттестацию в соответствии с постоянно действующим графиком.

Социально-психологическая служба оказывает помощь учителям в выборе наиболее эффективных методов индивидуальной работы с обучающимися, при изучении личности школьника, составлении индивидуальных образовательных маршрутов.

В целях повышения качества образовательной деятельности в школе проводится целенаправленная кадровая политика, основная цель которой – обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии потребностями образовательной организации и требованиями действующего законодательства.

МКОУ «Касторенская СОШ №1» имеет достаточную инфраструктуру, которая соответствует требованиям санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодёжи» и позволяет реализовывать образовательные программы в полном объёме в соответствии с ФГОС общего образования.

Школа реализует проекты и мероприятия с участием местного сообщества, социальных партнёров. Заключены договоры о совместной деятельности с учреждениями социума посёлка: РДК, Касторенский филиал Курского областного музея, спортивно-оздоровительный комплекс «Комета», районная библиотека, Дом детского творчества.

МКОУ «Касторенская СОШ №1» является базовой школой в системе образования Касторенского района, взаимодействует с учреждениями профессионального образования: Курской СХА, Курским медицинским университетом, КГУ, Юго-Западным

государственным университетом. Администрация, педагоги, обучающиеся активно участвуют в предлагаемых вузами мероприятиях.

В нашей школе большое внимание уделяется методической работе, направленной на совершенствование качества и эффективности образовательного процесса, достижение определённого уровня образования, воспитания и развития детей.

В школе организована работа методических объединений:

- учителей начальных классов;
- учителей –предметников;
- классных руководителей.

Координирует деятельность всех структурных подразделений методической работы методический совет школы.

Наиболее эффективные формы методической работы:

- открытые уроки;
- предметные недели;
- взаимопосещения, анализ и самоанализ урочной и внеурочной деятельности;
- участие педагогов в конкурсах методических материалов и педагогического мастерства муниципального, регионального, Всероссийского уровней: «Учитель года», «Учитель здоровья», «Мой лучший урок», «Воспитать человека» ;
- участие в Педагогических чтениях ;
- публикации авторских разработок, докладов, статей, конспектов уроков в печатных и электронных сборниках методических материалов ОГБУ ДПО КИРО.

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

*Актуальность проекта.* Проблема кадрового состава образовательных учреждений является актуальной для всех школ страны, актуальна она и для школ Касторенского района, и каждая школа должна проявлять инициативу по развитию кадрового потенциала. Такой инициативой для нас стала разработка инновационного проекта РОПН «Команда наставников как навигатор развития молодого педагога».

Наставничество- одна из форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Однако мы констатируем отсутствие опыта работы по наставничеству в школе по модели « Наставник - молодой специалист». Сложившееся *противоречие* позволило нам выявить *проблему*: недостаточное развитие профессиональной компетентности молодого педагога для качественной профессиональной деятельности. На решение этой проблемы направлен инновационный проект РОПН.



*Новизна проекта* заключается в изменении подходов к организации работы педагогов-наставников с молодыми специалистами, нуждающимися в поддержке профессионального становления.

*Инновационность проекта.* Для эффективной реализации системы наставничества в общеобразовательном учреждении важно ориентироваться на цели, которые предстоит достигнуть. В соответствии с целью нашего проекта: создание условий для эффективной системы наставничества, обеспечивающих профессиональное становление педагогов при поддержке команды опытных коллег, - мы выбрали форму взаимодействия и модель наставничества.

Данный проект по *форме* взаимодействия – «учитель-учитель».

*Модель наставничества «команда наставников – наставляемый»* позволяет определить условия, при которых будет реализовываться наставничество: количество наставников в команде и наставляемых, срок их взаимодействия, формат встречи.

*Групповое наставничество* будет реализовываться через взаимодействие одного молодого педагога и команды наставников. К процессу взаимодействия по мере необходимости будут присоединяться педагог-психолог, классный руководитель, учитель-предметник, администрация школы. Непосредственное общение будет происходить в соответствии с режимными моментами, определёнными нами в «*Модели взаимодействия команды наставников с наставляемым*».

Надёжная команда единомышленников, построенная по принципу взаимного дополнения, - это *навигатор развития молодого педагога*. Навигатор развития молодого педагога направлен на оказание помощи молодому специалисту в выборе направления развития, организации процесса взаимодействия, направленного как на результат, так и на личностное развитие.

Навигатор развития молодого педагога будет способствовать совершенствованию молодого специалиста, повышению его мотивации в работе с детьми, самоопределению, формированию ценностей наставляемого.

В разработанной нами системе наставничества отражена жизненная необходимость молодых специалистов получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящий проект призван помочь в организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне ОУ. Данный проект актуален для нашей школы, так как у нас работают два молодых учителя .

## 5. Ресурсное обеспечение проекта

### 5.1. Кадровое обеспечение

№	Фамилия, имя, отчество	Должность в ОО	Роль в проекте
1	Карагодина Наталья Валерьевна	Директор школы	создание условий для реализации проекта
2	Рогова Мария Николаевна	и.о.зам.директора по инновационным технологиям , куратор наставничества	консультирование участников проекта; подведение итогов проекта; отчётность по итогам реализации проекта
3	Самончева Елена Викторовна	зам. директора по УВР	контроль осуществления проекта; организация основных мероприятий проекта; организация диагностических исследований
4	Малинникова Ольга Петровна	Наставники	осуществление индивидуального сопровождения; проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий, оказание помощи в разработке и реализации программы развития педагога
5	Вторникова Татьяна Николаевна		
6	Сукманова Елена Анатольевна		
7	Парамонов Андрей Юрьевич		
8	Скогорева Надежда Владимировна		
			оказание помощи в психологической адаптации: психологическое обеспечение условий для формирования и развития профессиональной компетентности в интересах школы и запросов, интересов, потребностей самого

			молодого учителя.
9	Голубева Татьяна Алексеевна	<i>Наставляемые</i>	реализация персональной программы наставничества; выбор мероприятий проекта для участия; участие в профессиональных конкурсах, проектах; проведение самоанализа профессионального развития
10	Ушакова Екатерина Алексеевна		

## ***5.2. Нормативно-правовое обеспечение***

1. Распоряжение Минпросвещения от 25.12.2019 № 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».

2. 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».

3. 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».

4. Приказ Министерства образования и науки Курской области от 30.11.2022 N 1-1727 «О региональных опорных площадках наставничества».

5. Устав МКОУ «Касторенская СОШ №1» Касторенского района Курской области

6. Приказ директора МКОУ « Касторенская СОШ №1» Касторенского района Курской области №2-89/1 от 31.08.2021 « О внедрении методологии ( целевой модели ) наставничества
7. Положение о наставничестве в МКОУ « Касторенская СОШ №1» (утверждено приказом директора от 31.08.2021 №2-88/1)
8. Положение о внедрении педагогического наставничества в МКОУ « Касторенская СОШ №1» Касторенского района Курской области (форма «учитель-учитель»)(утверждено приказом директора школы от 29.08.2022 № 2-86/1)
9. Программа педагогического наставничества в рамках целевой модели наставничества МКОУ « Касторенская СОШ №1» Касторенского района Курской области (форма «учитель-учитель на 2022-2023 учебный год ( утверждена приказом директора от 29.08.2022 № 2-86/1)
10. Приказ директора МКОУ « Касторенская СОШ №1» Касторенского района Курской области № 2-86/1 от 29.08.2022 « О реализации программы педагогического наставничества».

### ***5.3. Информационное обеспечение***

Информация о проекте размещена на сайте МКОУ « Касторенская средняя общеобразовательная школа №1» Касторенского района Курской области <https://sh1-kastornoe-r38.gosweb.gosuslugi.ru/>

### ***5.4. Методическое обеспечение***

При реализации данного инновационного проекта используются следующие источники, методики:

Письмо Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

Инструктивно-методическое письмо «О внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Курской области, включённых в региональный перечень апробационных площадок по внедрению целевой модели наставничества» (приказ комитета образования и науки Курской области № 1- 652 от 07.06 2021 г.

Будет разработана документация:

- программа подготовки команды наставников к участию в проекте;
- персональная программа наставничества для молодых педагогов в форме « учитель-учитель» по модели «команда наставников - наставляемый»;

- соглашение между наставником и наставляемым;
- отчёты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
- мониторинг результатов деятельности по программе наставничества;
- модель взаимодействия команды наставников с наставляемым;
- практики наставничества «команда наставников – наставляемый»;
- программа оценки эффективности проекта.

### **5.5. Финансовое обеспечение проекта**

№	Планируемые статьи расходов	Объемы финансирования		
		Всего	Источники финансирования	
			бюджет	внебюджет
1	Стимулирование наставников	104220 рублей	104220 рублей	
2	Проведение мероприятий	2000 рублей		2 000 рублей

## **6. Содержание проекта**

Согласно приказу Приказ Министерства образования и науки Курской области от 30.11.2022 N 1-1727 «О региональных опорных площадках наставничества» «Касторенская средняя общеобразовательная школа № 1» определена региональной опорной площадкой наставничества. Это стало отправной точкой принятия управленческих решений: разрабатывается инновационный проект «Команда наставников как навигатор развития молодого педагога», который будет реализован по форме наставничества «учитель- учитель». Срок реализации проекта – 3 года: с января 2023 года по декабрь 2025 года.

### **Основные этапы реализации проекта**

*Первый этап – проектирование. Сроки: январь-март 2023 года.*

*Цель:* анализ теоретического обоснования модели наставничества в образовании; определение основных участников процесса наставничества.

На этом этапе будут изучены и проанализированы теоретические материалы по теме « Наставничество в образовании» и разработаны локальные нормативные акты, программы по организации условий для реализации данного проекта:

- разработана программа подготовки команды наставников к участию в проекте;

- разработана *программа оценки эффективности проекта*;
- сформированы *базы данных наставников* из числа педагогов, имеющих успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовых и компетентных поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- сформированы *базы наставляемых* из числа молодых специалистов, которые через взаимодействие с наставниками и при их помощи и поддержке будут решать конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретать новый опыт и развивать новые навыки и компетенции;
- разработана *модель взаимодействия команды наставников с наставляемым*;

*Второй этап – апробационный. Сроки: апрель- август 2023 года*

*Цель:* апробация разработанной модели взаимодействия команды наставников с наставляемым.

На этом этапе будет организована следующая работа:

- педагог-психолог, куратор, администрация школы выявляют недостатки в умениях и навыках наставников и наставляемых; на основе полученных данных разрабатывается и внедряется программа адаптации, план наставнической деятельности;
- подготовлены методические материалы для сопровождения наставнической деятельности и организовано *обучение наставников*;
- разработана *персональная программа наставничества* для молодых педагогов по модели «команда наставников - наставляемый»;
- заключено *соглашение между наставниками и наставляемым*;
- разработана программа методического семинара и проведён семинар для педагогов школы: «Групповое наставничество как технология: теория реализации».

*Третий этап- основной. Сроки:сентябрь 2023 года – август 2025года*

*Цель:* реализация разработанной модели взаимодействия команды наставников с наставляемым.

На этом этапе происходит организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых:

- реализуется план наставнической деятельности;
- педагог-психолог, который входит в команду наставников, осуществляет психолого-педагогическое сопровождение по данной форме наставничества.

Осуществляется организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками, промежуточной и итоговой оценки. Согласно плану Наставники и Наставляемое лицо отчитываются о результатах своей деятельности.

*Четвёртый этап – заключительный. Сроки: сентябрь- декабрь 2025 года*

*Цель:* мониторинг эффективности реализации инновационного проекта.

Педагог-психолог проводит итоговое анкетирование, мониторинг результатов реализации проекта.

Куратор оценивает эффективность реализации проекта.

Транслирование результатов опыта по реализации проекта в СМИ, на сайте школы, в социальных сетях.

Оформление практики наставничества «команда наставников – наставляемый» с целью публикации в методических изданиях.

Разработана программа методического семинара и проведён семинар для педагогов школы: «Групповое наставничество как технология: практика реализации».

Содержательные условия осуществления наставнической деятельности предполагают реализацию модели взаимодействия команды наставников с наставляемым.

***Модель взаимодействия команды наставников с наставляемым***

Цель: организация эффективной помощи в последовательном преодолении проблем молодых учителей.

№	Блок	Содержание блока
1	Принципы взаимодействия	-согласование персональной программы наставничества со всеми членами команды наставников; -компетентность; -последовательность; -организованность усилий; -взаимоуважение; -учёт психологического и физического состояния наставляемого.
2	Формы взаимодействия	- присутствие на уроках, мастер-классах, внеклассных занятиях, групповых тренингах; - постоянный диалог наставников с наставляемым; -методические консультации; -анкетирование, тестирование.
3	Режимные моменты команды наставников	- <i>постоянный наставник</i> - учитель русского языка и литературы Малинникова О П., учитель начальных классов Сукманова Е.А. (наставническое сопровождение на протяжении всего периода); - <i>наставник – консультант</i> – зам. директора по ВР, педагог – психолог Скогорева Н.В.

		( по мере необходимости); - <i>классный наставник</i> – классные руководители Вторникова Т.Н., Парамонов А.Ю. ( 1 раз в неделю); - <i>наставник-администратор</i> – зам. директора по УВР Самончева Е.В. ( 1 раз в месяц); - <i>флеш-наставничество</i> – педагоги школы по желанию ( по мере потребности).
4	Процедура подведения итогов	Текущее подведение итогов – 1 раз в четверть Промежуточное подведение итогов – 1 раз в полугодие Итоговое подведение итогов- 1 раз в год

*Измеримыми результатами реализации проекта* будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь школы, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в общеобразовательном учреждении. Педагоги - наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития в профессии.

## 7. План реализации (дорожная карта) проекта

№ п/п	Задачи/этапы	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Ответственные	Ожидаемый результат
1.1	<b>Этап I.</b> <b>Проектирование</b> Анализ теоретического обоснования модели наставничества	1.Анализ теоретических материалов по теме «Наставничество в образовании»	январь- март 2023 г.	куратор наставничества	Изучены теоретические материалы по теме « Наставничес



	в образовании.				тво в ОУ»
1.2	Определение основных участников процесса наставничества	2.Подготовка локально – нормативных актов по организации условий для реализации инновационного проекта		рабочая группа	Разработаны ЛНА по реализации инновационного проекта
1.3		3.Разработка модели наставничества «команда наставников –наставляемый» по форме «учитель-учитель»		рабочая группа	Разработана модель взаимодействия команды наставников и наставляемого
1.4		4.Оформление инновационного проекта		рабочая группа	Разработан инновационный проект РОПН
1.5		5.Определение круга участников проекта		рабочая группа	Сформированы базы
1.6		6. Формирование базы наставников и наставляемых		рабочая группа	наставников и наставляемых
1.7		7. Разработка программы оценки эффективности проекта		рабочая группа	Разработаны критерии оценивания результатов
1.8		8. Разработка программы		рабочая группа	проекта

		подготовки наставников к участию в проекте			
2.1	<b>Этап II. Апробационный</b>  Апробация разработанной модели взаимодействия команды наставников с наставляемым	1. Выявление недостатков в умениях и навыках наставников и наставляемых	апрель 2023г.	наставник-консультант	Проведена апробация разработанной модели наставничества: выявлены недостатки в умениях
2.2		2.Разработка плана наставнической деятельности	апрель 2023г.	куратор	наставников и наставляемых
2.3		3.Внедрение плана наставнической деятельности	май–август 2023г.	куратор	разработан и реализован план наставнической
2.4		4.Обучение наставников	май – август 2023г.	куратор	деятельност и
2.5		5.Разработка персональной программы наставничества для молодых педагогов по модели « команда наставников - наставляемый»	август 2023г.	команда наставников	Организовано обучение наставников Разработана персональна программа наставничества
2.6		6.Заклучение	апрель	наставники	Заключены соглашения между

2.7		соглашения между наставниками и наставляемым  7. Семинар для педагогов школы: «Групповое наставничество как технология: теория реализации»	2023г.  август 2023 г.	и наставляемые куратор	наставникам и наставляемым Педагоги ознакомлены с теоретическими основами группового наставничества, его особенностями
3.1	<b>Этап III.</b> <b>Основной</b>  <i>Реализация разработанной модели взаимодействия команды наставников с наставляемым</i>	1.Самодиагностика педагогической деятельности.	сентябрь 2023 г. — август 2025г.	наставники и наставляемые	Выявлены проблемы наставничества
3.2		2.Анализ индивидуальных достижений и проблем наставляемых	сентябрь 2023 г. — август 2025г.	наставник-консультант	Наблюдается успешная адаптация молодых специалистов
3.3		3.Анкетирование наставников и наставляемых	сентябрь 2023 г.	наставник-консультант	
3.4		4.Открытые уроки и внеклассные	сентябрь 2023 г. —	руководители ШМО	

		мероприятия в рамках школьных методических недель.	август 2025г.		молодые специалисты получают поддержку
3.5		5.Взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий	сентябрь 2023 г. — август 2025г.	наставники и наставляемые	опытных педагогов-наставников, которые оказывают им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте
3.6		6.Дистанционное обучение через мастер-классы, вебинары	сентябрь 2023 г. — август 2025г.	наставники и наставляемые	
3.7		7.Проведение практикумов по проблемным темам	сентябрь 2023 г. — август 2025г.	наставник – консультант, наставники	Наблюдается повышение профессиональной компетентности
3.8		8.Проведение открытых уроков наставниками	ноябрь 2023г., октябрь 2024г.	наставники	молодых специалистов
3.9		9.Проведение внеклассных занятий наставниками	февраль 2024г. февраль 2025г.	наставники	в
3.10		10.Проведение открытых уроков	январь 2024г.	наставляемые	

		наставляемыми	январь 2025г.		
3.11		11.Проведение открытых внеклассных занятий наставляемыми	май 2024г. апрель 2025 г.	наставляемы е	
3.12		12.Мастер-класс «ИКТ-компетентность учителя»	октябрь 2023г.	зам.директо ра по ИКТ,флеш- наставник	
3.13		13.Тренинг-семинар «Эффективный наставник»	сентябрь 2024г.	куратор, наставник- консультан т	
3.14		14.Мастер-класс « Инновационная деятельность школы в разрезе использования цифровой образовательной среды»	март 2024г.	куратор, флеш- наставник	
3.15		15.Фестиваль инновационных практик	апрель 2024г.	куратор, зам.директо ра по УВР	
3.16		16.Семинар «Инновации в системе контроля и оценки результатов	ноябрь 2024г.	куратор, зам.директо ра по УВР	

3.17		обучения» 17.Круглый стол «Технологии наставничества образовательной организации»	в май 2025 г.	куратор	
4.1	<b>Этап IV.</b> <b>Заключительный</b> Мониторинг эффективности реализации инновационног о проекта	1.Мониторинг удовлетворенности программой наставников и наставляемых	сентябрь 2025 г.	наставник - консультант	Результат успешного мониторинга : аналитика реализуемо о проекта, которая позволит выделить его сильные и слабые стороны, изменения качественны х и количествен ных показателей социального и профессиона льного благополучи я, расхождения
4.2		2.Анкетирование наставников и наставляемых	сентябрь 2025 г.	наставник - консультант	
4.3		3.Круглый стол «Анализ проведённых мероприятий в ходе реализации инновационного проекта»	сентябрь 2025 г.	куратор	
4.4		4.Семинар для педагогов школы: «Групповое наставничество как технология: практика реализации»	октябрь 2025 г.	куратор	
4.5		5.Диссеминация	сентябрь		

4. 6	опыта по результатам реализации проекта	–декабрь 2025 г.	наставники	между ожиданиями и реальными результатам и участников проекта.
	б.Работа методической инновационной площадки на муниципальном уровне. Семинар «Опыт по реализации практики группового наставничества в ОУ»	ноябрь 2025 г	кураторор	

## 8. Система управления и контроля проекта

Реализация проекта проводится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов: работа с внешней средой и работа с внутренней средой.

Работа с *внешней средой* – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки проекта; работа с *внутренней средой* – вся деятельность, направленная на поддержание проекта внутри ОУ :

Работа с <i>внешней средой</i>	Работа с <i>внутренней средой</i>
<p>- <i>информационное освещение:</i>  <i>(начальный этап</i> – привлечение команды наставников и наставляемых к работе над проектом,  <i>промежуточный этап</i> – информирование педагогического сообщества о ходе реализации проекта,  <i>финальный этап</i> – отчёт о результатах</p>	<p>-<i>утверждение локальных актов, связанных с реализацией проекта /администрация ОУ/.</i>  - <i>формирование команды наставников , пополнение базы наставников и наставляемых, сбор данных о наставляемых , обратная связь о ходе выполнения проекта, взаимодействие с</i></p>

<p>работы и тиражирование успехов) /куратор наставничества/;</p> <p>- взаимодействие с командой наставников и наставляемыми /педагог-психолог/;</p> <p>- проведение отбора наставников и организация их обучения, осуществление оценки результатов наставничества /педагог-психолог, куратор/</p>	<p>педагогами /куратор, педагог-психолог/.</p> <p>- взаимодействие со всеми участниками и организаторами проекта для частичной оценки её результатов и их представления на итоговом мероприятии /куратор, педагог-психолог/.</p>
---	--

Система управления реализацией проекта предполагает проведение мониторинга и оценки результатов реализации проекта.

Мониторинг процесса реализации инновационного проекта – это система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества.

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всего проекта в целом заместитель директора по УВР и куратор наставничества.

<i>Вид контроля</i>	<i>Содержание контроля</i>	<i>Кто контролирует</i>	<i>Сроки контроля</i>	<i>Результаты контроля</i>	<i>Где рассматриваются результаты контроля</i>
Текущий	оценка качества процесса реализации проекта	зам. директора по УВР	1 раз в четверть	отчёт наставников и наставляемых	заседания ШМО
Промежуточные	реализация персонального плана наставничества	зам. директора по УВР, куратор наставничества	1 раз в полугодие	самоанализ наставляемых по реализации ППН	совещание при директоре



Итоговый	оценка мотивационно -личностного роста наставляемых	зам. директора по УВР, куратор наставничес тва	1 раз в год	Динамика адаптации и профессиона льного роста молодых специалисто в за истёкший год	педагогически й совет
----------	---	---	----------------	---	--------------------------

## 9. Критерии, показатели и индикаторы результативности проекта

<i>№</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатель</i>	<i>Индикатор</i>
1	Наличие нормативной документации	Разработка локальных нормативных актов, обеспечивающих реализацию проекта	Разработано 14 локальных нормативных актов
2	Готовность наставников к участию в проекте	2.1. Мотивационная готовность 2.2. Психологическая готовность 2.3. Методическая готовность	100% наставников желают участвовать в проекте 90% наставников готовы к работе в команде 100% освоили методику работы с наставляемыми
3	Результативность профессионального развития наставляемых	3.1. Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью 3.2. Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция	3.1.- 100% наставляемых 3.2.- 100% наставляемых

4	Удовлетворённость участников в проекте	4.1. Удовлетворённость наставников в проекте	4.1.- наставников	100%
		4.2. Удовлетворённость наставляемых в проекте	4.2.- наставляемых	100%
6	Методическая эффективность проекта	-Разработка практики наставничества -Разработка персональной программы наставничества - Разработка анкеты и опросника для наставников и наставляемых	Наличие практик наставничества – 4 Наличие персональной программы наставничества – 2 Наличие анкет и опросников -5	

## 10. Риски проекта и возможности их минимизации

<i>№</i>	<i>Риски</i>	<i>Действия по минимизации рисков</i>
1	Низкий уровень активности педагогов при участии в мероприятиях проекта, а также различных конкурсах, проектах	Привлечение педагогов к планированию, проведению мероприятий. Развитие системы мотивации педагогов
2	Перегруженность педагогов-наставников, недостаточность временного ресурса	Оптимизация направлений деятельности педагогов, привлечённых к реализации проекта
3	Отсутствие прогнозируемых конечных результатов проекта	Систематический мониторинг реализации проекта

