



## 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». Сложившиеся *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	деятельности и
2.5		5. Разработка персональной программы наставничества для молодых педагогов по модели «команда наставников - наставляемый»	август 2023г.	команда наставников	Организовано обучение наставников Разработана персональная программа наставничества
2.6		6. Заключение	апрель	наставники	Заключены соглашения между

2.7		соглашения между наставниками и наставляемым	2023г.	и наставляемые	наставникам и наставляемым Педагоги ознакомлены с теоретическими основами группового наставничества, его особенностями
		7. Семинар для педагогов школы: «Групповое наставничество как технология: теория реализации»	август 2023 г.	куратор	
3.1	<b>Этап III.</b> <b>Основной</b>	1.Самодиагностика педагогической деятельности.	сентябрь 2023 г. — август 2025г.	наставники и наставляемые	Выявлены проблемы наставничества
3.2	<i>Реализация разработанной модели взаимодействия команды наставников с наставляемым</i>	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 опытных педагогов-наставников, которые оказывают им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте
3.5		5.Взаимопосещение уроков и внеклассных мероприятий	сентябрь 2023 г. — август 2025г.	наставники и наставляемые	
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 молодых специалистов
3.8		8.Проведение открытых уроков наставниками	ноябрь 2023г., октябрь 2024г.	наставники	
3.9		9.Проведение внеклассных занятий наставниками	февраль 2024г. февраль 2025г.	наставники	
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 результатами
	б.Работа методической инновационной площадки на муниципальном уровне. Семинар «Опыт по реализации практики группового наставничества в ОУ»	ноябрь 2025 г	кураторор	и участников проекта. Обобщён опыт по реализации проекта

## 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 наставничества	1 раз в год	Динамика адаптации и профессионального роста молодых специалистов в за истёкший год	педагогический совет
----------	--	---	-------------	---	----------------------

## 9. Критерии, показатели и индикаторы результативности проекта

№	Критерий	Показатель	Индикатор
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

