



Администрация городского округа Дубна Московской области
Управление народного образования

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 5 г. Дубны Московской области»
(ШКОЛА № 5)**

141980, Московская область, г. Дубна, ул. Карла Маркса, д.9а, тел. (49621) 2 33 53, e-mail dubn_school5@mosreg.ru
ОКПО 13376385 ОГРН 1035002203444 ИНН/КПП 5010028004/501001001

ПРОГРАММА ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА

направление: реализация вариативных моделей наставничества

тема: «Реализация вариативных моделей наставничества»

на период 2023 - 2025 г.г.

I. Основная идея проекта ИР.

Реализация целевой модели наставничества – способ решения актуальных проблем:

- подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;
- одаренного ребенка, которому сложно раскрыть свой потенциал стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;
- студента профессиональной образовательной организации, пришедшего на педагогическую практику в школу;
- ребенка/подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры;
- молодого специалиста в новом коллективе;
- педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Наставничество рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы обучения, поскольку это происходит через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Актуальность наставничества для выполнения задач профессионального роста учителей обусловлена, в первую очередь, тем, что поле проблем педагогических кадров отличается значительной шириной, охватывая вопросы содержания и методики преподавания, контроля и оценки качества образования, внедрения инновационных педагогических технологий.

II. Цель проекта ИР - Тиражирование опыта по определению стратегии развития вариативного наставничества в образовательной организации.

III. Задачи проекта ИР

1. Создание образовательного пространства, способствующего развитию и распространению технологии наставничества «учитель – ученик», «ученик - ученик».
2. Выявить и описать лучшие методики наставничества педагогов школы по направлениям «учитель – учитель», «учитель – студент».
3. Создать банк лучших разработок и обеспечить обмен опытом их применения для педагогов города и региона.

IV. Значимость проекта ИР для развития системы образования Московской области

Актуальность создания системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров определяется значимостью профессиональной деятельности педагогов в достижении приоритетных национальных задач и обеспечении повышения качества образования. Поддержка педагога, способного решать задачи национальной образовательной политики, становится возможной только в ситуации построения единой и непрерывной вариативной системы адресного научно-методического сопровождения учителя. Создание указанной системы должно быть нацелено, в том числе, на выполнение задач, поставленных Президентом Российской Федерации, объявившим 2023 год Годом Педагога и Наставника. В связи с этим тема наставничества является одной из основных в сфере образования.

В условиях модернизации системы образования в России система наставничества выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов. Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Стратегической целью развития кадрового потенциала системы образования области выступает создание системы профессионального роста педагогических и управленческих кадров,

обеспечивающей, с одной стороны, реализацию государственной образовательной политики, с другой - удовлетворение разнообразных интересов, потребностей и запросов педагогических и управленческих кадров, устранение профессиональных дефицитов в их профессиональной деятельности как условия ликвидации зон низкого качества образования.

Эффективным механизмом достижения нового качества образования, обновления содержания образования является инновационная деятельность: деятельность образовательной организации в статусе региональной площадки. В качестве приоритетного направления стала реализация вариативных моделей наставничества.

V. Обоснование проекта ИР

№	Направления	Показатели
1	Педагогическая практика студентов ВУЗов в рамках модели наставничества «учитель – студент»	Ежегодное прохождение педагогической практики на базе школы 8-12 студентов с дальнейшим трудоустройством в образовательные учреждения Московской области
2	Мотивация выпускников школы к педагогической деятельности в рамках модели наставничества «учитель – ученик»	20 выпускников-педагогов, работающих в образовательных учреждениях города
3	Достижения наставляемых молодых педагогов в рамках модели наставничества «опытный педагог – молодой учитель»	- Зубова Марина Владимировна – победитель муниципального и областного этапов конкурса «Педагогический дебют - 2017» - Цедилин Сергей Игоревич - победитель муниципального конкурса «Учитель года – 2022», «Педагогический дебют – 2017». - Кузьминова Инга Алексеевна – победитель категории муниципального конкурса «Педагогический дебют 2022».
4	Повышение мотивации школьников в рамках модели наставничества «учитель – ученик», «ученик – ученик»	Повышение количества победителей и призеров муниципального и регионального этапов ВСОШ, участие в НТИ, научно-практических конференциях и творческих конкурсов различных уровней

VI. Программа реализации проекта ИР

Этап работы	Задачи этапа	Основное содержание работы и методы деятельности	Необходимые условия организации работ	Прогнозируемый результат	Средства контроля и обеспечения достоверности и результатов	Материалы, подтверждающие выполнение работ по этапу	Сроки выполнения
Аналитико-проектировочный	<ul style="list-style-type: none"> - Проблемно-ориентированный анализ результатов независимой экспертизы компетенции учителей. - Разработка целевой программы «Реализация вариативных моделей наставничества». - Разработка направлений работы по данной теме в соответствии с задачами целевой программы на 2023-24 учебный год, определение системы мониторинга реализации программы. - Представление программы участникам образовательных 	<ul style="list-style-type: none"> - Формирование команды по разработке программы и распределение обязанностей между ее членами. - Разработка нормативной базы деятельности региональной стажировочной площадки 	<ul style="list-style-type: none"> - Наличие педагогов, выполняющих функции наставников; - Проведение проектировочного семинара-практикума. 	<ul style="list-style-type: none"> - Определение состава команды по разработке проекта и распределение обязанностей. - Создание нормативной базы, изучение методик и определение степени новизны проекта 	<ul style="list-style-type: none"> - Наполнение отчетными материалами на сайте школы в разделе «Стажировочная деятельность» 	<ul style="list-style-type: none"> - Методическая статья по теме этапа 	- Сентябрь 2023 – декабрь 2023

	<p>отношений.</p> <p>- Согласование программы мероприятий с планами городских методических объединений.</p> <p>- Формирование методического заказа с учетом выявленных дефицитов педагогических работников в вопросах реализации модели вариативного наставничества.</p>						
Реализующий	<p>- Организация мероприятий, направленных на формирование модели наставничества в школе.</p> <p>- Внесение изменений в содержание основных образовательных программ.</p> <p>- Корректировка комплекса мероприятий на</p>	<p>- Организация мероприятий, направленных на формирование модели наставничества в школе.</p> <p>- Внесение изменений в содержание основных образовательных программ.</p> <p>- Корректировка комплекса мероприятий на</p>	<p>- Функционирование рабочих групп РИП по направлениям: «опытный педагог – молодой учитель», «учитель – ученик», «учитель – студент», «ученик – ученик»</p> <p>- Работа в</p>	<p>- Формирование положительной мотивации участников инновационной деятельности к реализации поставленных задач</p> <p>- Выявление затруднений, своевременная коррекция деятельности</p> <p>- Обмен опытом с образовательными</p>	<p>- Наполнение отчетными материалами на сайте школы в разделе «Стажировочная деятельность»</p>	<p>- Методические публикации по теме РСП</p> <p>- Материалы конференции, семинаров, круглых столов</p>	<p>Январь 2024 – Декабрь 2024</p>

	2024-2025 учебный год с учётом промежуточного контроля.	2024-2025 учебный год с учётом промежуточного контроля.	сетевом взаимодействии и образовательных организации города	организациями города и области - Популяризация Института наставничества - Информирование общественности о реализации программы			
Аналитико-обобщающий	<ul style="list-style-type: none"> - Обобщение позитивного опыта осуществления программных мероприятий; подведение итогов реализации и оценка эффективности Программы - Определение степени удовлетворенности деятельностью инновационной площадки и проблем, требующих дальнейшего изучения - Презентация результатов реализации целевой программы. - Тиражирование полученного педагогического опыта и опыта работы РИП 	<ul style="list-style-type: none"> - Создание открытого банка практик, способствующего формированию модели наставничества в школе для использования педагогическими работниками в своей практике. - Проведение и анализ результатов мониторинговых процедур. 	<ul style="list-style-type: none"> - Работа в сетевом взаимодействии и образовательных организаций города 	<ul style="list-style-type: none"> - Получение опыта в организации и проведении мониторинга профессиональной готовности кадров к выполнению функций наставников. - Обобщение и диссеминация опыта применения технологии наставничества как эффективной технологии профессионального развития педагогов. - Повышение удовлетворенности участников образовательных отношений системой наставничества. 	<ul style="list-style-type: none"> - Наполнение отчетными материалами на сайте школы в разделе «Стажировочная деятельность» 	<ul style="list-style-type: none"> - Методические публикации по теме РСП - Материалы конференции, семинаров, круглых столов 	Январь 2025 – май 2025

VI. Конечный продукт:

- *Методическая статья «Аналитико-проектировочный этап проекта наставничества»*
- *Методический сборник «Создание индивидуальных планов развития под руководством наставника по направлениям «Ученик-ученик; учитель – учитель; учитель – студент»*
- *Сборник лучших практик вариативного наставничества*

VIII. Дорожная карта создания конечных продуктов ИР:

№	Перечень основных мероприятий по созданию конечных продуктов ИР	Дата начала (месяц, год)	Дата окончания (месяц, год)	Результат
<i>Название продукта № 1: Методическая статья «Аналитико-проектировочный этап проекта наставничества»</i>				
1	Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»	Сентябрь 2023	Сентябрь 2023	Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества ОУ о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников
2	Проведение школьного проектировочного семинара-практикума.	Сентябрь 2023	Сентябрь 2023	Формирование команды по разработке программы и распределение обязанностей между ее членами.
3	Изучение и систематизация материалов по организации целевой модели наставничества	Сентябрь 2023	Декабрь 2023	Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 5 г. Дубны Московской области». Разработка и утверждение Положения о целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 5 г. Дубны Московской области» Разработка и утверждение Целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ № 5 г. Дубны Московской области» Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в МБОУ «СОШ № 5 г. Дубны Московской

				области»
4	Отбор и обучение наставников, формирование наставнических групп	Сентябрь 2023	Декабрь 2023	Формирование базы данных наставников из числа педагогов и партнёров из числа сопровождаемых ОО. Продукт готов к представлению для проведения экспертизы
<i>Название продукта № 2: Методический сборник «Создание индивидуальных планов развития под руководством наставника по направлениям «Ученик-ученик; учитель – учитель; учитель – студент»</i>				
1	Представление программ наставничества по формам «Ученик-ученик; учитель – учитель; учитель – студент	Январь 2024	Апрель 2024	Поддержка для приобретения необходимых навыков и компетенций
2	Межрегиональный круглый стол «Развитие системы наставничества в школе как эффективного инструмента наращивания профессиональных компетенций педагогов»	Февраль 2024	Февраль 2024	- повышение эффективности системы сопровождения молодых педагогов в образовательном процессе -повышение профессиональной компетенции педагогов; - овладение современными методическими приёмами при организации наставничества;
3	Мастер-класс для молодых педагогов «Эффективные методы профессионального становления молодого педагога»	Март 2024	Март 2024	- повышение эффективности системы сопровождения молодых педагогов в образовательном процессе - выработка умения создавать условия для успешной самореализации молодых педагогов с участием наставников. - формирование потребности у молодых педагогов заниматься анализом результатов своей

				профессиональной деятельности; - развитие интереса молодых педагогов к методике построения и организации результативного учебного процесса;
				Продукт готов к представлению для проведения экспертизы
<i>Название продукта № 3:</i> <i>Сборник лучших практик вариативного наставничества</i>				
1	Практико-ориентированный семинар по вопросам организации наставничества «Наставничество в обучении: как помочь учиться (Учитель – ученик)»	Октябрь 2024	Октябрь 2024	- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в школе;
2	Межрегиональный семинар «Наставничество как инструмент повышения качества образования в школе»	Ноябрь 2024	Ноябрь 2024	- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; - качественный рост успеваемости и улучшение поведения в школе; - сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; - рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик педагога.
3	Проведение межрегиональной конференции «Реализация вариативных моделей наставничества»	Март 2025	Март 2025	- Разработка методических рекомендаций по использованию лучших практик наставничества; - представление опыта

				<p>взаимодействия наставников и наставляемых на уровне 00 с привлечением партнеров из города Кимры Тверской области;</p> <ul style="list-style-type: none"> - результативное участие в профессиональных конкурсах; - аттестация молодых специалистов на квалификационную категорию. - развитие ученического самоуправления в обеспечении личностного развития учащегося
				<p>Продукт готов к представлению для проведения экспертизы</p>

IX. Предложения по распространению и внедрению результатов проекта ИР в образовательную практику региональной системы.

В рамках нашего проекта мы в качестве главной задачи определяем разработку и реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации, которая направлена на достижение поставленных результатов. Наставничество происходит непосредственно в образовательной организации и в рабочее время и решает следующие задачи: 1) адаптация (социальная, профессиональная) и дообучение педагогов; 2) развитие личностного потенциала молодого специалиста, педагога либо вновь прибывшего учителя; 3) формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации; 4) взаимодействие опытного педагога с обучающимися, демонстрирующими высокие образовательные результаты или низкую мотивацию к учебе; принимающими активное участие в жизни школы или имеющими проблемы с поведением.

Наставничество позволяет не снижать эффективность работы в современных условиях быстрого устаревания профессиональных навыков (необходимость обновления профессиональной компетенции в настоящее время составляет один-два года). Отличительной особенностью современного наставничества является то, что наставником может стать каждый для каждого.

Проект позволит достичь прогнозируемых результатов инновационного проекта:

1. не менее 35 % педагогических работников образовательной организации будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения;

2. 100% педагогов-наставников пройдут курсы повышения квалификации по различным методам наставничества.

Данный опыт носит универсальный характер, формы, приемы и инструменты практики наставничества дают возможность тиражирования во всех образовательных организациях. Результаты являются отчуждаемыми, продукты проекта могут быть использованы общеобразовательными организациями, заинтересованными в создании модели наставничества обучающихся.

Таким образом, польза наставничества видна только тогда, когда эта работа ведется планомерно, системно и имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы. *Введение проектного управления* является действенным *инновационным инструментом*. Очень актуально утверждение К.Д.Ушинского о том, что учитель живет до тех пор, пока учится, в современных условиях приобретает особое значение. Достижение этой цели становится реальной пользой для образовательной организации, а повышение уровня творческого потенциала педагога зависит от эффективной системы научно - методической работы.

Х. Ресурсное обеспечение:

– кадровое обеспечение реализации ИР:

№ п/п	ФИО	Место работы, должность, ученая степень, ученое звание (при наличии)	Функции специалиста в рамках реализации проекта ИР	Информация об опыте работы и повышении квалификации, соответствующих планируемой функции специалиста в рамках реализации проекта ОЭР
1	Стифорова Е.Г.	МБОУ «СОШ № 5 г. Дубны Московской области», директор	Администратор	высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления "Менеджмент в образовании"; - стаж работы на педагогических или руководящих должностях
2	Кошенкова Е.А.	МБОУ «СОШ № 5 г. Дубны Московской области», заместитель директора по УВР	Куратор, наставник	высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления "Менеджмент в образовании"; - стаж работы на педагогических или руководящих должностях
3	Офицерова Ж.В.	МБОУ «СОШ № 5 г. Дубны Московской области», учитель	Куратор, наставник	высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления "Менеджмент в образовании"; - стаж работы в педагогической и наставнической деятельности (более 20 лет)

				- Курс повышения квалификации на базе Образовательного учреждения «Педагогический университет «Первое сентября» по теме «Наставничество в образовании: эффективные упражнения для наставников и подростков»
4	Цедилин С.И.	МБОУ «СОШ № 5 г. Дубны Московской области», учитель	Наставник	стаж работы в педагогической деятельности - Курс повышения квалификации на базе Образовательного учреждения «Педагогический университет «Первое сентября» по теме «Наставничество в образовании: эффективные упражнения для наставников и подростков»
5	Лаврова Т.В.	МБОУ «СОШ № 5 г. Дубны Московской области», учитель	Наставник	высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления "Менеджмент в образовании"; - стаж работы в педагогической деятельности (более 20 лет)
6	Демченко Ю.В.	МБОУ «СОШ № 5 г. Дубны Московской области», учитель	Наставник	- высшее профессиональное образование - стаж работы в педагогической деятельности (более 20 лет)
7	Касьянова Е.В.	МБОУ «СОШ № 5 г. Дубны Московской области», заместитель директора по ВР	Наставник	высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления "Менеджмент в образовании"; - стаж работы на педагогических или

				руководящих должностях
8	Соколов А.А.	МБОУ «СОШ № 5 г. Дубны Московской области», учитель	Наставник	стаж работы в педагогической и наставнической деятельности
9	Тихомирова А.В.	МБОУ «СОШ № 5 г. Дубны Московской области», учитель	Наставник	стаж работы в педагогической и наставнической деятельности

– нормативное правовое обеспечение реализации ИР:

- Указ Президента РФ «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» от 27 июня 2022 № 401;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г.
- Приказ директора МБОУ «СОШ № 5 г. Дубны Московской области» «О назначении наставников и формировании наставнических пар» от 31.08.2022
- Приказ директора МБОУ «СОШ № 5 г. Дубны Московской области» от 22.12.2021 г. № 101-01/01-19 «О внедрении целевой модели наставничества»

- имеющаяся в организации материально-техническая база, соответствующая задачам планируемой ИР.

1. Учебные кабинеты с автоматизированными рабочими местами для педагогических работников
2. Помещения для занятий естественно-научной деятельностью, моделированием, робототехникой, техническим творчеством
3. Помещения (кабинеты, мастерские) для занятий
4. Помещение библиотеки с рабочими зонами, оборудованным читальным залом
5. Актовый зал
6. Спортивные сооружения (зал, стадион, спортивные площадки), оснащенные игровым, спортивным оборудованием и инвентарем;
7. Участок (территория) с необходимым набором оснащенных зон
8. Материально – технические ресурсы социальных партнёров

XI. Критерии и показатели эффективности ИР, описание мониторинга реализации проекта ИР, а также управления ходом ИР на основании результатов мониторинга.

Изменения, происходящие в парадигме, приоритетах, содержании и формах образования, требуют новых подходов в организации научно-методического сопровождения профессиональной деятельности каждого педагогического работника, которое должно носить персонифицированный характер. Среди различных форм и методов методической помощи и поддержки педагогов наставничество обладает наиболее высоким потенциалом для осуществления персонифицированного сопровождения учителей, интегрируя его различные модели, уровни и методы.

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

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

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Оценка качества процесса реализации Программы наставничества в МБОУ СОШ № 5 осуществляется по завершении внедрения Целевой модели и направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованных в МБОУ СОШ № 5 Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT- анализа;
- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в МБОУ СОШ № 5 требованиям и принципам Целевой модели.

Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в год (в мае).

Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в МБОУ СОШ № 5

XII. SWOT-анализ возможностей проведения ИР.

Сильные стороны	Слабые стороны
1. Устойчивая репутация и имидж, способствующий реализации модели наставничества	1. Недостаточная работа по повышению качества образования.
2. Широкий спектр образовательных услуг. Многообразие событий.	2. Профессионально-педагогическая компетентность некоторых преподавателей не соответствует современным требованиям.
3. Реализуются индивидуальные и групповые программы обучения.	3. Недостаточно высокая инициативность, активность, самостоятельность и ответственность (эффективность) некоторых сотрудников.
5. Достаточная материально-техническая база.	4. Недостаточно высокий уровень мотивации некоторых сотрудников
7. Высокие достижения наставляемых (учителей, обучающихся)	5. Дефицит методической поддержки молодых учителей в силу большой загруженности наставников.
8. Мотивация наставников	
9. Сплоченность и работоспособность коллектива наставников.	
10. Укомплектованность педагогическими кадрами.	
11. Достаточный уровень квалификации педагогических работников.	
Возможности	Угрозы
1. В получении образовательных услуг заинтересованы обучающиеся, родители, работодатели.	1. Близкое расположение прямых конкурентов.
2. Возможность расширения спектра образовательных услуг, открытие новых профилей и направлений обучения, в соответствии с запросами населения и работодателей	2. Недостаточное знание методических технологий внедрения моделей наставничества
3. Привлечение опытных квалифицированных кадров	3. Недостаточная мотивация обучающихся
4. Возможность применения новых	4. Дефицит времени на совместную работу

технологий наставничества	наставника и наставляемого
5. Возможность обучения вариативным формам наставничества	
6. Сетевые формы взаимодействия	

Руководитель организации-соискателя




подпись

Стифорова Е.Г.
ФИО