

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №1 п. Пристенъ»
Пристенского района Курской области

ПРИНЯТ

Педагогическим советом

МКОУ «СОШ №1 п. Пристенъ»

Протокол № 6 от 13.03. 2023 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ «СОШ №1 п. Пристенъ»

Л. И. Дзюба

Приказ № 1-64 от 18 марта 2023 года



**ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЕКТ
РЕГИОНАЛЬНОЙ ОПОРНОЙ
ПЛОЩАДКИ НАСТАВНИЧЕСТВА
«НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МАРШРУТ РОСТА»
(формы наставничества: «учитель-учитель»,
«ученик-ученик»)**

Руководитель проекта - Уколова Наталья Валентиновна,
куратор целевой модели наставничества

СОГЛАСОВАНО

« 18 » марта 2023 года

Муниципальный координатор

Пигорев / С.В. Пигорева/

СОГЛАСОВАНО

« 18 » мая 2023 года

Зав. РНЦ ОГБУ ДПО КИРО

Нащекина / Н.В. Нащекина/

**2023-2025
п. Пристенъ**

Паспорт проекта

№	Структурные элементы	Содержание структурных элементов инновационного проекта
3.	Наименование проекта с указанием формы наставничества	«Наставничество как маршрут роста» Формы наставничества: «учитель-учитель», «ученик-ученик»
4.	Руководитель и разработчики проекта	Дзюба Л.И., директор школы Уколова Н.В., заместитель директора по УР, координатор наставничества Бекетова М.Н., заместитель директора по ВР Чернова О.М., учитель химии и биологии Карпачев В.И., руководитель ВПК «Память» и анармейского отряда им. М.И. Маханева
5.	Участники проекта и их роли	В.А. Дрынов - наставник учитель английского языка и информатики Ю.И. Бочаров - наставник учитель физической культуры О.М.Чернова - наставник учитель химии и биологии Е.В.Бондарева - наставник учитель русского языка и литературы Бочарова Е.А. - наставляемый учитель физики и математики Кулиш Н.И. - наставляемый учитель физической культуры Кривенко А.А. - наставляемый педагог дополнительного образования Оспищева А.А. - наставляемый учитель музыки Карпачев В.И. – наставник Зеленина К.А. – педагог-психолог члены ВПК «Память» - наставники члены анармейского отряда им. М.И. Маханева - наставляемые
6.	Решаемая проблема и ее масштаб	МКОУ «СОШ №1 п. Пристень» успешно функционирует в муниципальном образовательном пространстве. В школе работает высококвалифицированный педагогический коллектив. В соответствии с

		<p>реализацией программ национального проекта «Образование» в коллектив приходят молодые специалисты, требующие наставнической поддержки.</p> <p>На протяжении нескольких лет в школе действует военно-патриотический клуб «Память», объединяющий подростков, мотивированных к патриотической деятельности. В 2017 году школа вступила во всероссийское юнармейское движение, организовав юнармейский отряд им. М.И. Маханева. Деятельность отряда связана с участием в патриотических мероприятиях разного уровня. Достижение высоких результатов участия возможно при поддержке и использовании навыков, передаваемых в ходе общения членами ВПК «Память».</p> <p>Проблема: наставническая поддержка требуется и педагогам, и обучающимся для обеспечения качества результативности образовательной деятельности школы.</p> <p>Масштаб: общешкольный</p>
7.	Ведущая идея (идеи) проекта	<p>Реализация программы наставничества (индивидуального по форме «учитель-учитель» и группового по форме «ученик-ученик») поможет повысить качество результатов деятельности школы</p>
8.	Новизна проекта	<p>Пересечение наставнической деятельности при реализации различных форм наставничества в части общих проблем и необходимости их решения. (Создание школьного Клуба наставников)</p>
9.	Период реализации и этапы проекта	<p>Период: 2023-2025гг</p> <p>Этапы проекта:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проектировочный (январь-март 2023г.) 2. Апробационный (март-сентябрь 2023г.) 3. Основной (сентябрь 2023г. –

		сентябрь 2025г.) 4. Обобщающий (сентябрь – декабрь 2025г.)
10.	Цель проекта	Создание условий для эффективной наставнической деятельности педагогов и обучающихся, направленной на качество реализации миссии школы
11.	Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработать нормативные локальные акты, обеспечивающие функционирование системы наставничества по формам: «учитель-учитель», «ученик-ученик». 2. Реализовать программу подготовки наставников. 3. Создать Клуб наставников как структурный компонент системы наставничества. 4. Разработать и реализовать персональную программу наставничества для педагогов и групповую программу для обучающихся. 5. Разработать и внедрить инновационную модель системы наставничества, обеспечивающую эффективную наставническую деятельность. 6. Разработать мониторинг эффективности реализации инновационного проекта.
12.	Результат (результаты) проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработаны нормативные локальные акты, обеспечивающие функционирование системы наставничества по формам: «учитель-учитель», «ученик-ученик». 2. Реализована программа подготовки наставников. 3. Создан Клуб наставников как структурный компонент системы наставничества. 4. Разработана и реализована персональная программа наставничества для педагогов и групповая программа для обучающихся. 5. Внедрена инновационная модель системы наставничества.

		6. Осуществлен мониторинг эффективности реализации инновационного проекта.
13.	Критерии оценивания результатов проекта	1. Результативность образовательной деятельности ОУ 2. Результативность наставнической деятельности по форме «учитель-учитель» 3. Результативность наставнической деятельности по форме «ученик-ученик» 4. Удовлетворённость наставнической деятельностью 5. Качество нормативно-методического обеспечения системы наставничества
14.	Перспективы проекта	Распространение опыта реализации инновационного проекта в рамках муниципального семинара и регионального форума по наставничеству Модернизация инновационного проекта в рамках деятельности ОУ
15.	Ссылка на интернет-ресурс, связанный с проектом	https://pri-sosh1.ru https://vk.com/club202161525

Пояснительная записка

Одно из ключевых задач поставленных национальном проекте «Образование», утвержденным указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года приказом № 240, является воспитание гармонично развитой социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций, создание условий для развития наставничества, поддержания общественных инициатив и проектов.

Как сказал С. Михалков «Только тот, кто любит, ценит и уважает накопленное и сохранённое предшествующим поколением, может любить Родину, узнать её, стать подлинным патриотом».

Что же такое наставничество?

Наставничество в упрощённом понимании - это передача накопленного опыта другому человеку.

Наставничество - не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный метод обучения.

Наставник - это человек, обладающий определенным опытом, знаниями и высшем уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему наставляемому приобрести необходимый опыт для дальнейшей профессиональной и социальной деятельности.

В МКОУ «СОШ №1 п. Пристенъ» традиционно реализовывалась наставническая деятельность на добровольческой основе, не имеющая системы. В 2021 году создана система педагогического наставничества, но на данный момент она требует доработки и расширения форм. Также возникла потребность для обучающихся по военно-патриотическому направлению – это престиж, учащиеся ставят перед собой цели для личной карьеры.

С внедрением наставничества по формам: «ученик-ученик» и «учитель-учитель» становится востребована возможность для обмена наставническим опытом. Назначение проекта в поддержке наставников для решения проблем.

Инновационный проект способствует повышению качества образовательной деятельности.

Особенности ОО, оказывающие влияние на наставническую деятельность

МКОУ «СОШ №1 п. Пристенъ» располагается в п. Пристенъ Пристенского района Курской области.

В школе осуществляется реализация основных общеобразовательной программ начального общего, основного общего и среднего общего образования, адаптированных основных образовательных программ, образовательных программ дополнительного образования детей.

Социальное окружение школы благоприятное для всестороннего развития детей.

МКОУ «СОШ №1 п. Пристенъ» расположено в непосредственной близости к учреждениям МКОУ ДОД «Дом детского творчества», МКОУ ДОД «Детская школа искусств», МКОУ ДОД «Детско-юношеская спортивная школа», МУК «Районный дом культуры», районный краеведческий музей, МКУК «Межпоселенческая библиотека» и её филиал «Пристенская детская библиотека», Пристенский филиал Обоянского аграрного техникума, редакция газеты «Районные известия», МКУ «ФОК «Русич», кинотеатр «Мир».

Характеристика кадрового состава

Всего педагогических работников – 36, из них: 2 участвуют в программе «Земский учитель», 3 внешних совместителя, 4 молодых специалиста

Квалификационные категории:

высшая – 3 чел. (14%)

первая – 17 чел. (43%)

Правительственные награды, почетные звания:

Отличник народного просвещения - 2

Почетный работник общего образования Российской Федерации – 10
Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации – 8

Инновационная деятельность ОУ:

МКОУ «СОШ №1 п. Пристень»:

- реализует региональный проект национального проекта «Образование» центр цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»; «Цифровая образовательная среда»;
- реализует проекты естественно-научной и технической направленностей Федерального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование»;
- является площадкой для проведения мероприятий финансового просвещения населения;
- является опорной школой района по работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

Социальные проекты:

Социальный проект волонтерского движения «Мы вместе»

В настоящее время в нашей стране возрождается система патриотического воспитания детей и подростков, в которой, наряду с традиционными задачами подготовки подрастающего поколения к военной службе, появилась необходимость ориентировать ребят на выбор профессии спасателя, социального работника, пожарного, сотрудника правоохранительных органов.

На базе МКОУ «СОШ № 1 п. Пристень» создан военно-патриотический клуб «Память», в котором подростки приобретают нравственные, морально-психологические и физические качества, а также специальные профессиональные знания и умения, необходимые будущему защитнику Отечества, гражданину, патриоту. Также школа с 2017 года организован отряд юнармейцев имени М.И. Маханева.

Исходя из выше изложенного можно сделать вывод, что предложенный проект «Наставничество как маршрут роста» – это оригинальная находка для возможности реализации поставленной цели в методическом сопровождении профессионального учителя и успешное формирование патриотизма у обучающихся в образовательной организации.

Обоснование актуальности и инновационности проекта

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в ОУ – одна из ключевых задач образовательной политики МКОУ «СОШ №1 п. Пристень»

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с

переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя.

Помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но учащимся, вступившим в отряд юнармейцев им. М.И. Маханева. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомиться с деятельностью отряда. Выходом из этой ситуации является наставничество над юнармейцами членов военно-патриотического клуба «Память».

Таким образом, в МКОУ «СОШ №1 п. Пристенъ» реализуются две формы наставничества «учитель-учитель», «ученик-ученик». Для решения возникающих проблем, для создания возможности поделиться лучшими практиками, поддержки наставников создан Клуб наставников.

Ресурсное обеспечение проекта

Кадровое обеспечение

№	Фамилия, имя, отчество	Должность в ОО	Роль в проекте
1.	Дзюба Л.И.	директор	разработчики
2.	Уколова Н.В.	зам. директора по УР	
3.	Бекетова М.Н.	зам. директора по ВР	
4.	Чернова О.М.	учитель химии и биологии	
5.	Карпачев В.И.	преподаватель-организатор ОБЖ	
6.	Дрынов В.А.	учитель английского языка и информатики	наставник
7.	Бочаров Ю.И	учитель физической культуры	наставник
8.	Чернова О.М.	учитель химии и биологии	наставник
9.	Бондарева Е.В.	учитель русского языка и литературы	наставник
10.	Карпачев В.И.	преподаватель-организатор ОБЖ, руководитель ВПК и юнармейского отряда	наставник
11.	Блужин В.В.	военный комиссар Пристенского района	наставник
12.		члены ВПК «Память»	наставники

Нормативно-правовое обеспечение

1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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 №385-пг «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»

3. Приказ комитета образования и науки Курской области от 07 июля 2021 года №1-652 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность в Курской области по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования».

4. Приказ от 18.03.2022 №1-358 Комитета образования и науки Курской области «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Курской области».

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

6. Приказ МКОУ «СОШ №1 п. Пристенъ» «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества»

7. Приказ МКОУ «СОШ №1 п. Пристенъ» «О формировании базы наставников и наставляемых»

8. Приказ МКОУ «СОШ №1 п. Пристенъ» «О закреплении пар «наставник-наставляемый» в системе наставничества педагогических работников образовательной организации»

Информационное обеспечение

<https://pri-sosh1.ru>

<https://vk.com/club202161525>

Методическое обеспечение

1. Методические рекомендации по внедрению 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. Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020г. N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций"

3. Программа внедрения методологии (целевой модели) наставничества в МКОУ «СОШ №1 п. Пристень» на 2021 – 2024 гг

Финансовое обеспечение проекта

№	Планируемые статьи расходов	Объемы финансирования		
		Всего	Источники финансирования	
			бюджет	внебюджет
1.	Стимулирующие выплаты для педагогов, осуществляющих наставническую деятельность	90000	90000	-

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий. Среди стимулирующих мер общегосударственного значения можно выделить одну из государственных наград Российской Федерации – знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

Организационное обеспечение

Создание Клуба наставников

Содержание проекта

«Наставничество как маршрут роста»

Проект реализуется по формам наставничества: «учитель-учитель», «ученик-ученик»

Цель: создание условий для эффективной наставнической деятельности педагогов и обучающихся, направленной на качество реализации миссии школы

Задачи:

1. Разработать нормативные локальные акты, обеспечивающие функционирование системы наставничества по формам: «учитель-учитель», «ученик-ученик».

2. Реализовать программу подготовки наставников.

3. Создать Клуб наставников как структурный компонент системы наставничества.

4. Разработать и реализовать персональную программу наставничества для педагогов и групповую программу для обучающихся.

5. Разработать и внедрить инновационную модель системы наставничества, обеспечивающую эффективную наставническую деятельность.

6. Разработать мониторинг эффективности реализации инновационного проекта.

Форма наставничества «учитель-учитель»

Цель - разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.

3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.

5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Характеристика участников формы наставничества «учитель - учитель»

Наставник	Наставляемый
<ul style="list-style-type: none">• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).• Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.• Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.
Типы наставников	

<p>Наставник - консультант</p> <p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста</p>	<p>Наставник - предметник</p> <p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>
---	--

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к наставляемому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Механизм управления

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию формы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;

Схема реализации формы наставничества «Учитель - учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель -	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер - классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.

Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете школы.
--	---

Ожидаемые результаты:

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.

Форма наставничества «ученик-ученик»

В 2017 году МКОУ «СОШ №1 п. Пристень» приняло участие в юнармейском движении, в школы был создан юнармейский отряд. Членами отряда стали обучающиеся 5-7 классов. Учитывая тот факт, что в ОУ уже имелся опыт патриотической деятельности, так как военно-патриотический клуб «Память» созданный в школе с 2005 году, было принято решение назначить членов ВПК «Память» наставниками в плане развития патриотических качеств личности юнармейцев. Это решение было связано с проблемой мотивации к участию в патриотических мероприятиях, акциях, конкурсах, вахта памяти.

В соответствии с региональной «Целевой моделью наставничества» в ОУ разработана Программа наставничества, которая закрепляет модель построения отношений внутри школы, между учащимися разных уровней образования, включает технологию интенсивного развития патриотических качеств личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей в форме «ученик-ученик/член ВПК-юнармеец».

Данная форма наставничества предполагает взаимодействие обучающихся, имеющих большой опыт патриотической деятельности и владеющих организаторскими и лидерскими качествами, и наставляемых, только принятых в юнармейский отряд. Это модель партнерского наставничества среди сверстников - «лидер (старший) – активный (младший)».

Наставническая группа:

- наставники - способные, творческие обучающиеся – члены ВПК, принимающие активное участие в жизни школы и района

- наставляемые – учащиеся-юнармейцы, у которых не сформировано на должном уровне патриотическое сознание.

В основе модели лежат принципы:

- доверие;
- взаимоуважение;
- симбиотическое взаимодействие;
- передача личностного и практического опыта от ученика (члена ВПК) к ученику (юнармейцу).

Цель: создание условий для эффективной наставнической деятельности обучающихся, направленной на качество реализации миссии школы в патриотическом воспитании

Содержание:

1. Создание наставнических пар.
2. Организация деятельности наставников и наставляемых осуществляемая через:

- реализацию программы внеурочной деятельности «Школа юнармейца» и программы дополнительного образования «ВПК «Память»;
- традиционные школьные смотры строя и песни, участие в конкурсах;
- организацию трудовых акций по благоустройству территорий, прилегающих к братским могилам погибшим воинам;
- подготовку и участие в несении почетного караула на торжественных мероприятиях, посвященных памятным датам;
- подготовку и участие в военно-патриотической игре «Зарница».

3. Контроль и оценка наставнического взаимодействия учеников-наставников (членов ВПК) и учеников-наставляемых (юнармейцев) осуществляется руководителем юнармейского отряда им. М.И. Маханева.

Организация наставнической деятельности:

1. Проектировочный этап (январь-март 2023г.) Создание нормативно-правовой базы. Куратор, руководитель отряда, заместитель директора по ВР определяют круг обязанностей и полномочий наставников и наставляемых.

2. Апробационный этап (март-сентябрь 2023г.) Руководитель отряда и педагог-психолог выявляют недостатки в умениях и навыках наставников и наставляемых. Разработка и внедрение программы адаптации, плана наставнической деятельности.

3. Основной этап (сентябрь 2023г. – сентябрь 2025г.) Руководитель отряда реализует план наставнической деятельности, помогает наставникам и наставляемым выстроить собственную программу самосовершенствования. Педагог-психолог осуществляет психолого-педагогическое сопровождение.

4. Обобщающий этап (сентябрь – декабрь 2025г.) Предоставление отчетов о взаимодействии, подготовка и проведение финального мероприятия,

обсуждение в форме круглого стола. Куратор наставничества проводит мониторинг результатов реализации программы.

Результаты реализации формы наставничества «ученик-ученик»:

1. Повышение уровня патриотической активности и рост количества юнармейцев
2. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
3. повышение успеваемости и комфортности во взаимодействии обучающихся разных возрастных категорий;
4. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

Инновационной составляющей проекта наставничества в ОУ является организация взаимодействия участников модели наставничества (Клуб наставников) по формам: «учитель-учитель», «ученик-ученик».

Клуб наставников создан для оказания методической поддержки в деле воспитания школьников, роста профессионального мастерства, творческого потенциала педагогов.

Принципы работы Клуба: добровольность, компетентность, соблюдение педагогической этики.

Основные цели Клуба:

- Формирование профессионализма молодых педагогов
- Развитие личностных качеств учащихся

Основные задачи Клуба:

- Мотивация педагогов к эффективной работе в ОУ
- Методическая помощь в вопросах воспитания школьников и укрепления их здоровья, при проведении мероприятий, воспитательной работы в ОУ

Организация деятельности Клуба

- диагностика затруднений молодых педагогов;
- изучение нормативной документации по вопросам образования;
- ознакомление с программами, используемыми в ОУ;
- изучение, обобщение и пропаганда педагогического опыта по проблеме патриотического воспитания школьников;
- обсуждение результатов работы и её эффективности

Организация работы Клуба

- Клубом руководит учитель-наставник;
- Заседания Клуба проводятся 2 раза в полугодие;

- Деятельность Клуба организуется на основе планирования, предусматривающего последующую корректировку.

В результате реализации этапов инновационного проекта:

1. Разработаны нормативные локальные акты, обеспечивающие функционирование системы наставничества по формам: «учитель-учитель», «ученик-ученик».
2. Реализована программа подготовки наставников.
3. Создан Клуб наставников как структурный компонент системы наставничества.
4. Разработана и реализована персональная программа наставничества для педагогов и групповая программа для обучающихся.
5. Внедрена инновационная модель системы наставничества.
6. Осуществлен мониторинг эффективности реализации инновационного проекта.

План реализации (дорожная карта проекта)

№ п/п	Этапы	Задачи	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Ответственные	Ожидаемый результат
	Проектировочный	Выявить виды обеспечения наставнической деятельности в моделях «учитель-учитель», «ученик-ученик» (нормативное, управленческое, организационное, информационное, методическое, технологическое, финансовое кадровое, материально-техническое и др.)	Работа творческой Группы по изучению теоретических материалов и опыта наставничества в образовательной организации	январь 2023	Л.И. Дзюба Н.В. Уколова	Анализ
		Разработать нормативные локальные документы, регламентирующие наставничество в	Работа творческой группы по разработке локальных актов,	январь – февраль 2023г.	Л.И. Дзюба Н.В. Уколова М.Н. Бекетова	Разработаны нормативные локальные акты

		образовательной организации	регламентирующего наставничества в образовательной организации			
		Сформировать базу наставников и наставляемых в образовательной организации	Диагностическая база наставников	февраль 2023	Л.И. Дзюба Н.В. Уколова	Сформирована база наставников и наставляемых
Апробационный	Разработать систему непрерывного обучения и мотивации наставников в образовательной организации;	Работать творческой группой по разработке и реализации программ внутрифирменного повышения квалификации, семинаров, мастер-классов	Индивидуальные и групповые консультации педагогов-наставников	февраль 2023	Л.И. Дзюба Н.В. Уколова М.Н. Бекетова	Разработан план повышения квалификации
			Работа творческой группы по разработке критериев, показателей, процедуры мониторинга	По мере обращения	Н.В. Уколова М.Н. Бекетова	
		Разработать систему мониторинга формы наставнической деятельности	Работа творческой группы по разработке критериев, показателей, процедуры мониторинга	март 2023	Л.И. Дзюба Н.В. Уколова М.Н. Бекетова	Разработана система мониторинга формы наставнической деятельности

			наставнической деятельности			«Учитель-учитель»
Основной	Внедрить модель форм наставничества «учитель-учитель», «ученик-ученик» в образовательной организации	Мероприятия поддержки, контроля, проведение мониторинга и оценки наставнической деятельности	сентябрь 2023 – сентябрь 2025	Л.И. Дзюба Н.В. Уколова М.Н. Бекетова О.М.Чернова Е.В.Бондарева В.А. Дрынов Ю.И Бочаров В.И. Карпачев К.А. Зеленина члены ВПК	Внедрена модель наставничества «учитель-учитель»	
		Индивидуальные и групповые консультации наставников	По мере обращения	Н.В. Уколова М.Н. Бекетова		
Обобщающий	Диссеминировать опыт организации форм наставнической деятельности «учитель-учитель», «ученик-ученик» в образовательной организации	Разработка и публикация, статьи, выступления на конференциях и социально значимых мероприятиях, мастер-классы и др.	сентябрь-декабрь 2025г.	Л.И. Дзюба Н.В. Уколова М.Н. Бекетова О.М.Чернова Е.В.Бондарева В.А. Дрынов Ю.И Бочаров В.И. Карпачев К.А. Зеленина члены ВПК	Обобщение опыта	

Система управления и контроля проекта

Управление инновационным проектом «Наставничество как маршрут роста» - это совокупность действий, реализуемых органами управления различного уровня с целью обеспечить запуск проекта, контроль и анализ хода работ, корректировку проекта в случае необходимости, анализ и оценку конечных результатов реализации мероприятий, общей эффективности проекта. Заказчиком проекта являются: опытные учителя, администрация школы, муниципальный и региональный наставнический центр.

Заказчик:

- осуществляет управление реализацией проекта;
- обеспечивает реализацию проекта;
- выполняет функции исполнителя в части своих полномочий;
- уточняет целевые показатели и затраты по программным мероприятиям, состав исполнителей, с учетом выделяемых на реализацию инновационного проекта финансовых средств;
- осуществляет контроль за ходом реализации инновационного проекта;
- осуществляет мониторинг реализации проекта (ежеквартальный, по итогам отчетного года и после завершения реализации);
- запрашивает у исполнителей мероприятий проекта информацию, необходимую для проведения ежеквартального мониторинга, подготовки годовых отчетов и проведения оценки эффективности реализации проекта;
- проводит оценку эффективности реализации проекта за отчетный год и весь период реализации;
- разрабатывает необходимые для реализации проекта правовые акты;
- несет ответственность за реализацию, конечные результаты проекта и достоверность сведений, включенных в годовые отчеты.

Исполнителем проекта является администрация образовательной организации и педагогический коллектив МКОУ «СОШ №1 п. Пристень» (руководитель ВПК и юнармейского отряда, члены ВПК, наставники, педагог-психолог).

Исполнитель проекта осуществляет управление реализацией инновационного проекта, а именно:

- организацию выполнения мероприятий проекта;
- сбор информации, обеспечение документооборота в рамках реализации проекта;
- контроль хода выполнения мероприятий проекта;
- анализ состояния работ по проекту;

- выработку решений, не требующих изменения ключевых параметров инновационного проекта;
- подготовку решений для принятия их органом власти, утвердившим проект;
- отчет о ходе работ по инновационному проекту региональному центру наставничества.

Структура управляющей системы включает перечень органов управления проектом и распределение полномочий и ответственности между ними.

При формировании структуры управления проектом были определены:

- руководитель проекта – осуществляет общее руководство, несет ответственность за достижение конечных результатов реализации всего проекта в целом); - целевые руководители – несут ответственность за отдельные направления);
- ответственные исполнители работ (наставники, руководитель ВПК, педагог-психолог – несут ответственность за конкретные мероприятия проекта и реализацию практик наставничества).

Формируется открытое педагогическое сообщество на основе содружества и диссеминации профессионального опыта - Клуб наставников. Это педагогические работники, члены ВПК, нацеленные на диалог, креативность, поиск. Проект улучшает психологического климата в образовательной организации внутри педагогического и ученического коллектива, связанного с выстраиванием психологически комфортных коммуникаций, способствует вовлечению в Клуб педагогов и учащихся (членов ВПК, юнармейцев), которые готовы творчески сотрудничать и выступать как в роли наставников, так и наставляемых, увеличению количества педагогов, стремящихся участвовать в различных профессиональных конкурсах.

Критерии, показатели и индикаторы результативности проекта

Критерии	Показатели	Индикаторы
Результативность образовательной деятельности ОУ	1. Качество знаний. 2. Результативность участия педагогов в мероприятиях разного уровня. 3. Результативность участия учащихся в мероприятиях различной направленности	не менее 50% не менее 5 раз в год не менее 70% мероприятий разного уровня
Результативность наставнической деятельности по форме «учитель-учитель»	1. Участие педагогов в открытых мероприятиях школы. 2. Реализация и публикация собственных профессиональных работ (статей, методических	не менее 50% мероприятий предметной направленности 1,2 работы в год

	практик, педагогических проектов)	
Результативность наставнической деятельности по форме «ученик-ученик»	<p>1. Результативность участия учащихся в мероприятиях патриотической направленности. Результативность участия учащихся в мероприятиях патриотической направленности.</p> <p>2. Повышение роста показателей подготовки.</p> <p>3. Активность юнармейцев в школьной жизни</p> <p>4. Качество образовательной деятельности у наставляемых</p>	<p>участие во всех школьных и муниципальных мероприятиях, не менее 3 мероприятий более высокого уровня участие и наличие призовых мест в конкурсах и мероприятиях по региональному плану юнармейского движения</p> <p>организация школьных мероприятий не менее 2 в год не менее 50%</p>
Удовлетворённость наставнической деятельностью	1. Наставники готовы продолжить свою деятельность в будущем	инициация участия в конкурсах и фестивалях наставников
Качество нормативно-методического обеспечения системы наставничества	<p>1. Разработка нормативных документов, обеспечивающих комфортные и эффективные условия наставничества</p> <p>2. Разработан пакет методических документов сопровождения наставничества</p>	<p>локальные акты</p> <p>рекомендации, кодекс наставничества</p>

Риски проекта и возможности их минимизации

№	Риски	Действия по минимизации рисков
1.	<i>Финансовые</i> Недостаточное финансирование (недостаточное материальное стимулирование участников проекта)	Участие в конкурсах, Поиски привлечения дополнительных источников финансирования
2.	<i>Материально-технические</i> Недостаточность материально-	Привлечение внешних

	технической базы образовательной организации для удовлетворения потребностей опорной площадки	финансовых ресурсов, спонсоров
3.	<i>Кадровые</i> Отсутствие необходимых компетенций у имеющихся специалистов, сопротивление изменениям, недостаточный уровень мотивированности педагогов	Сотрудничество с ОГБУ ДПО КИРО Повышение квалификации Командообразование
4.	<i>Мотивационные</i> Сопротивление изменениям, недостаточный уровень мотивированности наставников	
5.	<i>Психологический</i> Недооценка или переоценка своих возможностей	Привлечение психолого-педагогической службы