

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №60
ИМЕНИ ГЕРОЕВ КУРСКОЙ БИТВЫ»

СОГЛАСОВАН
МКУ «Научно-методический
центр г. Курска»
Муниципальный координатор
наставничества


Шеголева Н.А.

СОГЛАСОВАН
Зав. РНЦ ОГБУ ДПО КИРО
Н.В.Нащёкина


04.06.2023

ПРИНЯТ
на заседании
педагогического совета
протокол № 5
от 27.03.2023

УТВЕРЖДЕН
и введен в действие приказом
от 28.03.2023 № 107
и/о Директор школы
 М.Л. Бурьян



ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЕКТ
региональной опорной площадки наставничества

«АПГРЕЙД ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА»

Руководитель проекта
директор МБОУ «СОШ № 60
им. героев Курской битвы»

Курск, 2023

Содержание

1. Паспорт проекта.....
2. Пояснительная записка.....
3. Особенности школы, оказывающие влияние на наставническую деятельность.....
4. Обоснование актуальности и инновационности проекта.....
5. Ресурсное обеспечение проекта.....
6. Содержание проекта.....
7. План реализации (дорожная карта проекта)
8. Система управления и контроля проекта.....
9. Критерии, показатели и индикаторы результативности проекта....
10. Риски проекта и возможности их минимизации.....

1. ПАСПОРТ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА

Наименование инновационного проекта с указанием формы	«Апгрейд педагога и наставника» в рамках формы «педагог-педагог»
Руководитель и разработчики проекта	Чурилова Ольга Леонидовна, руководитель проекта, директор МБОУ «СОШ №60 им. героев Курской битвы» Сергеева Елена Игоревна, зам. директора по УВР Бурьян Мария Леонидовна, зам. директора по УВР Позднякова Надежда Андреевна, советник по воспитанию Коваленко Людмила Васильевна, методист, учитель биологии
Участники проекта и их роли	Педагоги МБОУ «СОШ №60 им. героев Курской битвы», педагоги школ – партнёров проекта, имеющие успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата – ведущие наставники, старшие наставники, наставники-специалисты, фасилитаторы Педагоги МБОУ «СОШ №60 им. героев Курской битвы», педагоги города Курска и Курской области, участники программы наставничества в рамках инновационного проекта, которые через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержки решают конкретные личные и профессиональные задачи- наставляемые Проопытные педагоги МБОУ «СОШ №60 им. героев Курской битвы», педагоги школ – партнёров проекта- менторы Педагоги-психологи, зам. директора по УВ и ВР, представители научно-методического совета, руководители МО – кураторы и сопровождающие проекта
Решаемая проблема и ее масштаб	1. МБОУ «СОШ №60 им. героев Курской битвы» занимается проблемой повышения квалификации педагогов и наставников системно. Но активность и мотивация педагогов и наставников недостаточны для выполнения профессиональных задач в условиях учреждения, имеющего статус муниципального и регионального центра инновационного образования. 2. Опыт работы по наставничеству обобщён на региональном и муниципальном уровне. Поэтому повышение уровня профессионального мастерства педагогов и наставников рассматриваем через организацию форумов, семинаров и других практик распространения опыта наставничества на базе школы с привлечением сетевых партнёров: школ- региональных опорных площадок наставничества, Курский педагогический колледж, Курский государственный университет, Курский институт развития образования и др. Проект решает проблему мотивации и активности педагогов в сфере повышения уровня профессионального ма-

	<p>стерства. Масштаб проблем общешкольный и муниципальный</p>
<p>Ведущая идея(идеи) проекта</p>	<p>Разработка индивидуальных маршрутов повышения профессиональной компетентности и совершенствования метода оценки деятельности каждого педагога, поможет их профессиональному развитию и ликвидации профессиональных дефицитов, обеспечит переход от периодического повышения квалификации к их непрерывному образованию.</p> <p>Закрепление за МБОУ «СОШ №60 им. героев Курской битвы» методических проектов по наставничеству: муниципальный форум педагогических команд (ежегодно в марте), муниципальный форум «Молодые молодым» (ежегодно в ноябре), полезные вторники (один раз в месяц ежегодно), участие представителей школы в региональном слёте участников конкурсов профессионального мастерства, региональная и муниципальная стажировочная площадка по наставничеству (в течение года) – будет способствовать созданию конкурентоспособного учреждения высокой педагогической культуры.</p>
<p>Новизна проекта</p>	<p>Отбор, разработка и применение инструментов наращивания профессиональных компетенций педагогов в форме «педагог-педагог», «работодатель-студент» в сетевом взаимодействии со школами- региональными опорными площадками наставничества, КПК, КГУ и др.</p> <p>Участие наставников в федеральном проекте совместно с КПК «Профессионалитет».</p> <p>Апробация и внедрение форм наставничества: скоростное наставничество, наставничество «Равный -равному», «один на один», реверсивное наставничество, командное наставничество, флэш-наставничество, ситуационное наставничество, виртуальное наставничество.</p> <p>Организация Форумного сообщества молодых педагогов и наставников на муниципальном уровне.</p> <p>Организация клубных локаций для наставников и наставляемых на уровне образовательной организации.</p>
<p>Период реализации и этапы проекта</p>	<p>2023-2025гг.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поиска и разработки (февраль 2023-апрель 2023) 2. Апробации и внедрения (май 2023 – декабрь 2023) 3. Реализации (январь 2024-август 2025) 4. Оценки эффективности (сентябрь 2025-декабрь 2025)
<p>Цель проекта</p>	<p>Создание эффективной модели (конструктора) индивидуального маршрута профессионального развития педагога</p>
<p>Задачи проекта</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создать в МБОУ «СОШ №60 им. героев Курской битвы» психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов и наставников, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров. 2. Разработать модель (конструктор) по составлению

	<p>индивидуальных образовательных траекторий педагогов.</p> <p>3. Создать канала эффективного обмена профессиональным опытом.</p> <p>4. Инициировать публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников.</p>
Результат (результаты) проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создана инновационная среда взаимодействия наставников и наставляемых 2. Разработана модель (конструктор) индивидуального образовательного маршрута педагога. 3. Диссеминация эффективного опыта наставничества через различные формы.
Критерии оценивания результатов проекта	<ul style="list-style-type: none"> • Созданы эффективные условия для выстраивания долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций педагогов на основе партнерства. • Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций. • Практическая реализация модели построения индивидуальных образовательных траекторий. Рост информированности педагогов о перспективах самостоятельного выбора векторов профессионального развития, карьерных и иных возможностях. • Снижение конфликтности и развитые коммуникативные навыки для горизонтального и вертикального роста педагога. • Укрепление положительного имиджа образовательной организации.
Перспективы проекта	<p>Тиражирование и распространение лучших практик наставничества, продуктов проекта в рамках мероприятий, организованных на базе МБОУ «СОШ №60 им. героев Курской битвы», проводимых муниципальных и региональных мероприятий по наставничеству, в форме публикаций.</p> <p>Продолжить проект на постоянной основе в рамках деятельности образовательной организации.</p>
Ссылка на интернет-ресурс, связанный с проектом	<p>https://60shkola.ru/nastavnichestvo/#more-297</p> <p>https://vk.com/club155699898</p>

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В 2022 году утверждена Стратегия развития образования в Курской области до 2030 года. Наставничество играет одну из ведущих ролей в реализации Стратегии.

Главные цели проектов, заявленных в Стратегии:

1. Формирование в Курской области конкурентоспособной образовательной среды, вхождение региона в десятку ведущих субъектов РФ по качеству общего образования

2. Развитие кадрового потенциала региональной системы образования и повышение образовательных результатов обучающихся в контексте формирования навыков 21-го века.

3. Создание единого регионального воспитательного пространства в соответствии с базовыми национальными ценностями и региональными социокультурными особенностями.

4. Создание региональной системы раннего выявления, сопровождения и поддержки способностей и талантов обучающихся, а также формирование единой среды профессионального самоопределения с учетом кадровых потребностей Курской области.

5. Создание региональной экосистемы кадрового обеспечения, повышение уровня ее соответствия потребностям экономики Курской области.

Поставленные цели воплощаются в рамках федеральных и региональных проектов: «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», «Новые возможности для каждого», «Социальная активность», «Социальные лифты для каждого», «Профессиональная траектория», «Методическая поддержка каждого учителя», «Шаги к успеху», «Управленческие команды», «Новые цифровые возможности образования». Предусмотрено (в КРП), что к 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Новая школа сегодня нуждается в педагогах, которые будут не только специалистами по преподаванию отдельного учебного предмета, но, прежде всего, специалистами по развитию ребёнка. Современный педагог поставлен перед необходимостью решения, помимо традиционных, актуальных и сложных психолого-педагогических задач: аналитико-рефлексивных, конструктивно-прогностических, организационно-деятельностных, оценочно-рефлексивных, коррекционно-регулирующих.

Молодые педагоги, устраиваясь на работу в школу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя. Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, у него могут возникнуть конфликты, сомнения в собственной состоятельности, как в профессиональной, так и в личностной. Помочь

ему в этом может опытный наставник. Но у большинства наставников нашей школы наставническая деятельность нацелена преимущественно на повышение предметной компетенции наставляемого и не развивают у него компетентность в сфере личного и профессионального самоопределения.

Для реализации инновационного проекта «Апгрейд педагога и наставника» обновлена модель наставничества, которая предполагает три категории наставников: наставник-специалист, старший наставник, ведущий наставник.

Ведущий наставник:

– совместно со старшими наставниками актуализирует (не менее одного раза в год) информацию о наличии в школе педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

– организывает совместно с наставником-специалистом разработку индивидуальных образовательных траекторий наставляемых;

– осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по данному направлению работы;

– осуществляет координацию деятельности по наставничеству с сетевыми педагогическими сообществами;

– принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте школы различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.), а также в разделе;

– инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

Таким образом, ведущий наставник осуществляет деятельность в рамках командного наставничества (Team Mentoring). Он обеспечивает координацию деятельности других категорий наставников, а также ведущих проектов, в которых могут быть задействованы не только сотрудники школы, но и представители социума, организации-партнеры. Ведущий наставник осуществляет подготовку кадрового резерва, проводит фасилитационные (стратегические) сессии, анализирует и оценивает успешность реализации поставленных целей и задач, в том числе с привлечением экспертов (внутренних и внешних).

Старший наставник осуществляет наставничество по принципу «равный – равному» (Peer-to-Peer Mentoring). Старший наставник координирует деятельность предметных методических объединений, инициативных групп по внедрению и развитию новых педагогических и цифровых технологий, проектирует образовательную среду школы, в том числе с элементами цифровизации, организует семинары, коуч-сессии в соответствии с маршрутом развития коллектива, консультирует и осуществляет научно-методическую поддержку, проводит анализ внутренних и внешних факторов, оценивает успешность реализации и достижения намеченных целей.

Наставник-специалист – педагогические работники школы, которые осуществляет наставничество по принципу «один на один» (One-on-One

Mentoring). В центре внимания наставника-специалиста профессиональные дефициты наставляемого, проектирование индивидуальной образовательной траектории, организация mentor-сессии, участие в организации тренингов, мастер-классов и т.д., осуществление методической и психологической поддержки, контроль, анализ и оценивание успешности реализации индивидуальной образовательной траектории наставляемого. Наставник обеспечивает работу по координации, проектированию, организации профессионального развития наставляемых по модели I-SMART Skills, методической, организационной и иной помощи, а также аналитике профессиональных достижений.

Взаимодействие между наставниками может происходить с помощью **скоростного наставничества (Speed Mentoring)**. Это однократные непродолжительные встречи (до 30 минут), в ходе которых наставники уточняют общие цели, обозначают возникающие в своей деятельности как наставника проблемы и обсуждают пути их решения.

Все три категории наставников могут в своей деятельности также реализовывать следующие виды наставничества:

Ситуационное наставничество (Situational Mentoring), которое заключается в оказании наставником необходимой консультационной поддержки и помощи в случае, когда наставляемые нуждаются в ней.

Реверсивное наставничество (Reverse Mentoring) – обратный вид наставничества, когда наставляемый является источником получения новых знаний и умений для наставника. Например, реверсивное наставничество помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старшего возраста в области информационных технологий и интернет-коммуникаций.

В МБОУ «СОШ №60 им. героев Курской битвы» в рамках проекта по наставничеству ежегодно (в некоторых случаях один раз в 2-3 года) разрабатываются индивидуальные образовательные траектории наставляемого.

Индивидуальная образовательная траектория наставляемого – это краткосрочная и/или долгосрочная (сроки реализации определяются целями и задачами программы наставничества) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках формального и неформального образования, реализуемая на основе оценки профессиональных дефицитов и образовательных потребностей.

В инновационном проекте мы изменили алгоритм разработки индивидуальной образовательной траектории педагогов и наставников и внесли следующие позиции:

1. Самоопределение (саморефлексия) педагога – описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения «слепого» копирования чужого опыта.

2. Диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические

(ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся, в том числе по модели I-SMART Skills.

3. Составление дорожной карты индивидуальной образовательной траектории, включающей:

а) график обучения по программам дополнительного профессионального образования как элемента формального образования;

б) график участия в мероприятиях неформального образования различного уровня;

в) осуществление инновационных для данного педагога пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности;

г) участие в разработке и реализации инновационных программ, педагогических проектов и исследовательской деятельности.

5. Реализация индивидуальной образовательной траектории (фиксируются достижения педагога по каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологии, методики, разработки занятий, сценарии воспитательных мероприятий и т.д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам.

6. Корректировка индивидуальной образовательной траектории (параллельно с ее реализацией) – дополнения и изменения, вносимые в дорожную карту под влиянием изменений, происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и участников образовательного процесса конкретной Организации.

7. Рефлексивный анализ эффективности индивидуальной образовательной траектории (самооценка как способ обучения, рефлексия процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из дефицитов, рефлексия степени приближения к желаемому образу педагога-профессионала).

Инновационный проект «Апгрейд педагога и наставника» позволит максимально полно раскрыть потенциал личности каждого наставника и наставляемого, необходимый для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, сформировать эффективную систему поддержки всех педагогических работников и молодых специалистов образовательной организации.

3. ОСОБЕННОСТИ ШКОЛЫ, ОКАЗЫВАЮЩИЕ ВЛИЯНИЕ НА НАСТАВНИЧЕСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

В МБОУ «СОШ №60 им. героев Курской битвы» сложилась определённая система работы по наставничеству, которая имеет внутренний и внешний контуры.

Во внутреннем контуре концентрируются структурные части, позволяющие непосредственно реализовывать инновационную модель наставничества и отвечающие за успешность ее реализации: администрация школы, ведущий наставник, старшие наставники, наставники - специалисты.

Во внешнем контуре реализации системы наставничества МБОУ «СОШ №60 им. героев Курской битвы» тесно взаимодействует с Курским институтом развития образования, Курским государственным университетом, Курским педагогическим колледжем.

С 2020 года школа является региональной инновационной площадкой по формированию цифровой грамотности педагогов города Курска и Курской области при реализации образовательных программ естественно-научной и технической направленности. Проведено более 25 стажировочных площадок и образовательных сессий, 28 педагогов прошли обучение по формированию цифровой грамотности в обучении школьников. Создан цифровой кабинет и цифровая лаборатория для реализации дистанционного образования.

На базе центра «Наставник» МБОУ «СОШ №60 им. героев Курской битвы» проходят стажировку будущие педагоги КГУ, КПК, педагоги Курской области – слушатели курсов КИРО, проводятся муниципальные и региональные конкурсы профессионального мастерства «Учитель года», «Самый классный классный».

С 2023 года Школа - региональная опорная площадка по наставничеству, в рамках которой будут реализованы проекты стратегии Курской области «Профессиональная траектория», «Управленческие команды», «Методическая поддержка каждого педагога». В работу центра компетенций «Наставник» заложена система не только внутришкольного обучения педагогов, центр «Наставник» инициатор и организатор муниципальных проектов обучения педагогов «Полезный вторник», ежегодного Форума педагогических команд. В рамках проекта «Цифровая образовательная среда» со следующего учебного года запускаем проект «Онлайн-школа 60 для педагогов» - методическая поддержка педагогов.

В рамках проекта Школа Минпросвещения России 01.09.2023 года будут открыты психолого-педагогические классы. Центр «Наставник» будет реализовывать программы дополнительного профессионального образования школьников, активного внедрения такой формы обучения, как стажировки для учащихся психолого-педагогических классов.

С 1 сентября 2023 года совместно с курским педагогическим колледжем будет реализовываться федеральный проект «Профессионалитет», совместно с АО «АтомЭнергоСбыт» запускается проект «Атомкласс».

В МБОУ «СОШ №60 им. героев Курской битвы» в рамках проекта по наставничеству ежегодно (в некоторых случаях один раз в 2-3 года) разрабатываются индивидуальные образовательные траектории наставляемого. Школа занимается этой проблемой уже несколько лет.

Развитие педагогического потенциала в нашем образовательном учреждении нацелено на разработку индивидуальных маршрутов повышения профессиональной компетентности и совершенствование методов оценки деятельности каждого педагога. В школе действует Школа молодого педагога. Один раз в четверть методический совет собирает молодых педагогов и опытных учителей. Наставники делятся опытом педагогической деятельности, проводят мастер-классы, консультируют наставляемых, вместе обсуждают проблемные темы. Молодые специалисты помогают более возрастным учителям освоить ИКТ -компетенции. Всё это способствует быстрому вхождению в коллектив, ускорению процесса профессионального становления молодого педагога. Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя. В этом процессе наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень, молодой педагог, в свою очередь, получает знания, развивает умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, директор школы повышает культуру и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает взаимоотношения между сотрудниками. Финансовое положение организации позволяет ввести материальное стимулирование за наставническую деятельность.

Несмотря на достаточно высокие и стабильные результаты работы школы и использование наставничества как метода поддержки молодых педагогов на сегодняшний день актуальными представляются следующие проблемы:

- разработка модели (конструктора) по составлению индивидуальных образовательных траекторий педагогов;
- создание канала эффективного обмена профессиональным опытом;
- повышение активности и мотивации педагогов и наставников для выполнения профессиональных задач в условиях учреждения, имеющего статус муниципального и регионального центра инновационного образования.

4. ОБОСНОВАНИЕ АКТУАЛЬНОСТИ И ИННОВАЦИОННОСТИ ПРОЕКТА

Потребность в наставничестве встает сегодня особо остро, так как стремительные изменения требуют от педагога моментальной реакции. Необходима выработка особых инструментов наращивания профессиональных компетенций педагогов в формате «педагог-педагог», «работодатель-студент» для достижения качественного результата.

В рамках проекта «Апгрейд педагога и наставника» наставничество рассматривается как универсальная модель построения отношений внутри

любой образовательной организации, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей за счёт грамотно выстроенного индивидуального образовательного маршрута педагога-наставляемого. Именно апгрейд наставника и наставляемого позволяет органически соединить профессиональное развитие, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому педагогу. И хотя система наставничества — это не новое явление в системе образования, но в свете последних нормативных документов приобрела более актуальное значение, и необходимо совершенствование данной системы. В связи с этим возрастает актуальность и значимость научно – методического сопровождения педагогов, которое позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы. Новая роль педагога - наставника будет заключаться не только в ретрансляции знаний, но и отвечать на вызов времени через апробацию и внедрение форм наставничества: скоростного, «равный – равному», реверсивное, командное, виртуальное, флеш-наставничество и др.

В данном проекте представлен механизм управления, который сложился в образовательной организации, акцент сделан на организационно- методической модели наставничества в качестве инновационной деятельности.

В поиске эффективного механизма мы взяли на вооружение проектный менеджмент, позволяющий наиболее полно использовать ресурсы школы для её развития и повышения качества образования. Следует отметить, что идея проектного управления заложена в государственной программе «Развитие образования на период 2018-2025 гг.» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642), так как её реализация переведена на проектное управление с 2018 года. Проектно-ориентированная деятельность, методология управления проектами органично встраивается в общую систему научно – методической работы образовательной организации, так как позволяет привлечь недостающие ресурсы, реализовать новые идеи, осуществить профессиональное развитие педагогов, повысить деловой имидж.

Актуальность и инновационность данного проекта в том, что он удовлетворяет следующие потребности и педагогов-наставников, и педагогов - наставляемых:

- восполнить свои профессиональные дефициты;
- продемонстрировать свою нужность и полезность в образовательной организации;
- реализовать свой потенциал в продуктивном взаимодействии и в самообразовании.

Разнообразие форматов наставничества позволяет поддерживать энергию педагогов и их вовлеченность на высоком уровне.

5. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЕКТА

5.1. Кадровое обеспечение

	Ф.И.О., должности	Роль в проекте
1	Чурилова О.Л., директор школы	Руководитель проекта Обеспечивает условия проекта
2.	Сергеева Е.И., Бурьян М.Л., Лашина Л.А. – зам. директора по УВР	Организация наставничества, реализация инновационного проекта
3	Стародубцева Е.В., Жихорцева Э.А. – учителя начальных классов Коваленко Л.В.- учитель биологии, методист Мурашёва В.А., Костина Н.В. – учителя истории Финько И.А.- учитель физики Учаева С.В. – учитель русского языка и литературы Осьмакова Л.И., Скребнева З.Н.- учителя английского языка Дюкарева Т.Е. – учитель технологии	Наставники (старший наставник, ведущий наставник, наставник-специалист)
4	Попова Г.М.- педагог – библиотекарь, руководитель ИБЦ	Сопровождающий наставническую деятельность
5	Милютин Е.Г., Сивакова К.В.- педагоги-психологи	Сопровождающие наставническую деятельность
6	Педагоги школ – партнёров проекта, преподаватели КПК, КГУ, КИРО (по согласованию)	Менторы

5.2. Нормативно-правовое обеспечение

1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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. Приказ комитета образования Курской области от 07.06.2021 г №1-652 "О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучаю-

щихся 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 Министерства образования и науки Курской области от 30.11.2022 № 1-1727 «О региональных опорных площадках наставничества»;

4. Приказ по МБОУ «СОШ №60 им. героев Курской битвы» от 20.03.2023 №87 ОД «О разработке, внедрении и реализации инновационного проекта в сфере организации системы наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества, в рамках деятельности региональной опорной площадки наставничества»;

5. Положение о программе наставничества МБОУ «СОШ №60 им. героев Курской битвы» на 2023-2025 гг. (утверждена приказом и.о.директора от 20.03.2023 г. № 87);

6. Программа наставничества МБОУ «СОШ №60 им. героев Курской битвы» на 2023-2025 гг. (утверждена приказом и.о.директора от 20.03.2023 г. № 87);

7. Договора о сетевом взаимодействии с КГУ, КПК, МБОУ «СОШ №59 им. Мыльников», МБОУ «Гимназия №63 «Академия успеха».

5.3. Информационное обеспечение

<https://60shkola.ru/nastavnichestvo/#more-297>

<https://vk.com/club155699898>

<http://new.kiro46.ru/regionalnyj-nastavnicheskij-tsentr.html>

5.4. Методическое обеспечение

1. Распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;

2. Распоряжением 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»;

3. Письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

Планируется разработать:

1. Программа наставничества на 2023-2025 гг.

2. Сборник практик наставничества.

3. Программа обучения наставников.

5.5. Финансовое обеспечение проекта

	Планируемые статьи	Объемы финансирования
--	--------------------	-----------------------

	расходов	Всего	Источники финансирования	
			бюджет	внебюджет
1	Стимулирующий фонд оплаты труда	360 000,00	260 000,00	100 000,00
2	Организация мероприятий			
	Проведение школьных конкурсов профессионального мастерства	20 000,00		20 000,00
	Проведение форумов, семинаров, фасилитационных сессий и т.д.	50 000,00		50 000,00
	Создание методической продукции по наставничеству в рамках диссеминации положительного опыта работы	10 000,00		10 000,00
3	Приобретение оборудования			
	МФУ, ноутбук	70 000,00	70 000,00	
4	Брендинг мероприятий	30 000,00		30 000,00

6. СОДЕРЖАНИЕ ПРОЕКТА

В рамках реализации проекта «Апгрейд педагога и наставника» (по внедрению целевой модели наставничества педагога) в образовательном пространстве МБОУ «СОШ №60 им. героев Курской битвы» будет создана и реализована целевая модель наставничества, включающая систему условий, ресурсов для максимально полного раскрытия потенциала личности каждого наставляемого. Понимая, что наставничество является стратегически значимым элементом системы развития кадров, нами определены приоритетные модели (традиционная, саморегулируемая и командная).

Предметом наставничества является процесс развития личностного потенциала наставляемых. Наставник помогает наставляемому осваивать новые навыки, оказывает помощь в выявлении зон роста, какими эффективными методиками возможно ликвидировать пробелы, предлагают формы, которые максимально эффективны для повышения профессиональной компетентности и метакомпетенций и способствуют успеху и карьерному росту

посредством персонификации.

Для реализации проекта используется и традиционный, и инновационный инструментарий: обмен опытом, тренинги, коучинг, взаимопосещение уроков, реверсивное и командное наставничество, индивидуальные образовательные маршруты, фасилитационных сессий и семинаров, реализация сетевого федерального проекта «Профессионалитет, муниципального проекта «Полезный вторник» и «Онлайн-школа 60 для педагогов», педагогические нетворкинги, форумное сообщество молодых педагогов и наставников, стажировка с применением «мягких» методов обучения, клубные локации и др. В рамках проекта сделана попытка по преодолению поколенческого разрыва и передаче накопленного опыта в обновленных формах.

В целях развития механизмов наставничества, планируется преимущественно горизонтальное обучение, которая представляет по своей сути повышение квалификации и сопровождение учителя без отрыва от работы. Причем эта модель будет реализовывать как краткосрочное (консультирование, практикум, тренинг, мастер-класс и т.п.) и пролонгированное (наставничество, менторинг, тьюторство, супервизия и др.). Реализация модели будет осуществляться на трех уровнях: надпредметном, предметном и личностном. Надпредметный уровень сопровождения предполагает восполнение профессиональных (компетентностных) дефицитов в области методологии и теории образования; предметный – преподаваемой учебной дисциплины; личностный – психологического здоровья учителя.

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. Условия перехода по уровням иерархии наставника: при получении достижений; при накоплении определенного количества баллов (выполнение заданий, прохождение определенных этапов наставнических взаимоотношений, участие в акциях/мероприятиях) посредством проектного управления. Будет запущен механизм (многоуровневый), который способствует созданию особой рефлексивной среды, стимулирующей развитие навыков педагогической рефлексии. После диагностики и определения пар создается персонифицированная карта наставничества на учебный год (возможно на три).

Реализация инновационного проекта «Апгрейд педагога и наставника» будет осуществляться средствами проектных офисов, командных проектов, стажерских дуэтов. В основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства. В процессе внедрения данной модели управления, будет создан уникальный продукт в условиях временных и ресурсных ограничений. Поэтому, остальные подпроекты плавно вытекают как продолжение, либо важное новое направление, которое решает определенную проблему. Очень важно, что с введением «Портфельного управления» становится возможным не только анализ каждого подпроекта, но и общей картины состояния всех подпроектов, что влечет за собой оптимизацию принятия решений. Участники проекта сопоставляют,

что` должно быть и что` реально есть на «входе» в проект и на «выходе» (итоги, эффекты). Важный показатель успешности проекта — степень удовлетворённости членов проектной команды, их профессиональный рост.

6. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ (ДОРОЖНАЯ КАРТА ПРОЕКТА)

№ п/п	Задачи/этапы	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Ответственные	Ожидаемый результат
	Этап 1. Поиск и разработка		февраль		
1	Подготовка условий для запуска проекта	<p>1. Заключение сетевых договоров о сотрудничестве с потенциальными партнёрами проекта (внешний контур наставничества).</p> <p>2. Оценка достаточности имеющихся ресурсов, приобретение оборудования, разработка бренда опорной площадки и инновационного проекта.</p> <p>3. Разработка подпрограмм проекта.</p> <p>4. Разработка НПА, необходимых для реализации проекта.</p> <p>5. Формирование наставнических пар, команд путём выявления профессиональных дефицитов и запросов потенциальных участников проекта (внутренний контур наставничества).</p> <p>6. Определение формы реализации наставнической деятельности по каждой паре, команде и др.</p>	февраль 2023-апрель 2023	Руководитель проекта, кураторы и сопровождающие проекта	<p>Пакет документов для реализации инновационного проекта.</p> <p>Сформирована база наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущем проекте наставничества, так и в будущем.</p> <p>Чек лист готовности проекта №1 (условия).</p>
2	Организация запуска проекта	1. Зафиксировать сложившиеся пары в рамках подпроектов в специальной базе курато-	февраль 2023-апрель 2023	Руководитель проекта, кураторы и сопровождающие	Сформированы наставнические пары. Чек лист готовности проекта

		ров. 2.Обучение наставников для работы с наставляемыми. 3. Разработка системы оценки проекта. Подготовка диагностических материалов.		проекта.	№2 (кадры). Определены параметры, по которым планируется оценивать успешность проекта.
	Этап 2. Апробация и внедрение				
1	Формирование ИОМ педагогов-наставляемых по предложенным моделям из конструктора.	Составление ИОМ наставляемых по разным формам наставничества	Май 2023 – декабрь 2023	Наставники и наставляемые.	ИОМ наставляемых
2	Участие педагогов – наставников и наставляемых в мероприятиях проекта	Участие в муниципальном проекте «Полезный вторник» Сетевой форум педагогических команд на базе школы Форум молодых специалистов «Молодые молодцы» на базе школы Участие в августовских муниципальных секциях	Май-декабрь 2023 Май 2023 Ноябрь 2023 г. Август 2023	Наставники и наставляемые. Руководитель проекта, кураторы проекта Руководитель проекта, кураторы проекта, наставники и наставляемые Наставники и наставляемые.	Степень удовлетворённости педагогов-наставников и педагогов – наставляемых личным участием в мероприятиях Реализация ИОМ педагогов-наставляемых, их корректировка
3	Апробация и внедрение форм наставничества	Реализация форм наставничества: скоростное наставничество, наставничество «Равный - равному», «один на один», реверсивное наставничество, командное наставничество, флэш-наставничество, ситуационное наставничество, виртуальное наставничество.	май 2023 – декабрь 2023	Кураторы проекта, наставники и наставляемые	
	Этап 3. Реализация				
1	Участие в федеральном проекте совмест-	Организация фасилитационных сессий для студен-	Январь 2024-август	Кураторы проекта, наставники	Создана инновационная среда взаимодей-

	но с КПК «Профессионалитет».	тов КПК командой наставников и наставляемых	2025	и наставляемые, служба сопровождения инновационного проекта	ствия наставников и наставляемых Разработана модель (конструктор) индивидуального образовательного маршрута педагога. Диссеминация эффективного опыта наставничества через различные формы.
2	Участие педагогов – наставников и наставляемых в мероприятиях проекта	Полезный вторник (ежемесячно в течение календарного года) Форум «Молодые-молодым» (ежегодно в ноябре) Форум педагогических команд (ежегодно в марте) Фасилитационные сессии (3 раза в год) Участие во всероссийских, региональных и муниципальных мероприятиях			
3	Запуск новых подпроектор наставнических пар	«Онлайн Школа-60 для педагогов», клубное пространство для молодых педагогов и наставников и др.			
4	Организация методических коучингов	Взаимопосещение учебных занятий, мероприятий, проведение методического коучинга			
5	Формирование конструктора ИОМ	Наполнение конструктора ИОМ, создание банка методических мероприятий для педагогов-наставляемых, создание внутрикорпоративных программ повышения квалификации			
6	Участие в сетевых проектах школ-партнёров проекта	Участие в форсайт сессии на базе школы 59 (ежегодно в декабре) Организация методических семинаров для молодых педагогов Гимназии №63 «Академия успеха»			

	Обобщение и распространение опыта работы педагогов-наставников и педагогов-наставляемых	Участие в конкурсах профессионального мастерства, профессиональных командных конкурсах на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях			
7	Промежуточный мониторинг и корректировка проекта	Реализация программы мониторинга эффективности проекта (3 раза в год)		Служба сопровождения проекта	Необходимо зафиксировать: <ul style="list-style-type: none"> • ход выполнения проекта; • возникшие трудности и способы их разрешения. Корректировка первоначального замысла проекта.
	Этап 4. Оценка эффективности				
1	Отчёты по итогам инновационного проекта	Разработка и публикация методического пособия по организации наставничества в образовательном учреждении, выступления с обобщением опыта на муниципальном и региональном уровне	сентябрь 2025-декабрь 2025	Руководитель проекта, кураторы проекта, наставники и наставляемые, служба сопровождения проекта	Методический сборник по итогам инновационного проекта Итоговое региональное мероприятие «МетодФест» (декабрь 2025 г.)
2	Мониторинг и оценка влияния проекта на всех участников	Оценить достижения целевых показателей: оценка продуктов проекта; достигнутых результатов; сравнение с первоначальным замыслом			Продукт проекта, результаты проекта (достижение целевых показателей на 100%)
3	Мотивация и поощрение наставников	Повышение самооценки участников проекта			Приказы о материальном поощрении участников проектов, благодарственные письма и грамоты; аттестация педагогов-наставников по должности «педагог-наставник», «педагог-методист».

4	Планирование мероприятий по закреплению успехов реализации проекта	Определить перспективы дальнейшего развития проекта (устойчивость); технологичность проекта; возможность трансляции (реализации в других условиях).			Перспективы развития проекта
---	--	---	--	--	------------------------------

8. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ И КОНТРОЛЯ ПРОЕКТА

В целях обеспечения контроля проводится мониторинг, который позволяет выявить соответствие условий организации проекта по наставничеству требованиям и принципам модели наставничества, так и отследить важные показатели качественного изменения, динамику показателей социального благополучия внутри школы, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах. Процесс мониторинга влияния проекта на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в проект наставничества, а второй - по итогам реализации проекта в соответствии с приложениями к проекту. Результаты проекта будут представляться как социальным партнёрам, так и представителям органов самоуправления школы.

Уровни структуры школы	Направления деятельности
Руководитель проекта (директор школы)	<p>Контролирует реализацию мероприятий по внедрению инновационного проекта наставничества.</p> <p>Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально - технических ресурсов и кадрового потенциала МБОУ «СОШ №60 им. героев Курской битвы».</p> <p>Содействует привлечению к реализации проекта школ города – партнёров проекта.</p> <p>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации проекта.</p>

<p>Куратор из числа администрации школы и сопровождающие проект (педагог-библиотекарь, педагог-психолог и т.д.) Наставники (старший наставник, ведущий наставник)</p>	<p>Подготовка локальных нормативных актов, программ, сопровождающих инновационный проект наставничества педагогических работников.</p> <p>Разработка программ наставнической деятельности, индивидуальных образовательных траекторий наставляемых.</p> <p>Оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации программ наставничества.</p> <p>Обеспечение информационно-коммуникационной среды наставничества вне зависимости от конкретного места работы, наставляемого и наставника, и круга их непосредственного профессионального общения.</p> <p>Изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников.</p> <p>Координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью.</p> <p>Организация стажировочных площадок, форумов, семинаров и др.</p> <p>Осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности в рамках инновационного проекта наставничества.</p> <p>Назначение наставников – специалистов инновационного проекта в МБОУ «СОШ №60 им. героев Курской битвы».</p> <p>Мониторинг результатов эффективности реализации инновационного проекта.</p>
<p>Наставник-специалист</p>	<p>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты инновационного проекта наставничества в МБОУ «СОШ №60 им. героев Курской битвы».</p> <p>Реализация проектов и программ наставничества в рамках инновационного проекта.</p> <p>Реализация кадровой политики в инновационном проекте наставничества.</p> <p>Разработка индивидуальных образовательных маршрутов наставляемых.</p>
<p>Менторы – наставники из числа проопытных педагогов</p>	<p>Повышение квалификации педагогов-наставников, проведение тренингов, обучающих семинаров, фасилитационных сессий с наставляемыми и наставни-</p>

Кураторы проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества обучающихся. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности педагогов в различные формы наставничества 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе развития проекта.
------------------	---

Инновационный проект «Апгрейд педагога и наставника» включает в себя 4 этапа: поиск и разработка, апробация и внедрение, реализация, оценка эффективности.

Этап поиска и разработки имеет целью формирование нормативной базы наставничества и диад (наставнических пар) «наставник – наставляемый».

На этом этапе осуществляется назначение кураторов и формирование нормативной базы для реализации инновационного проекта. Непосредственное руководство и контроль организации проекта осуществляет директор школы. В обязанности куратора проекта входит: ознакомление субъектов проекта с приказом о создании наставнической пары, создание необходимых условий для деятельности наставнических пар, оказание методической и практической помощи в планировании работы наставников, анализ, контроль и оценка работы наставнических пар на всех этапах наставничества, информирование руководителя проекта, администрации школы и педагогического совета о процессе и результатах реализации проекта, организация обучения наставников, определение мер стимулирования и поощрения наставников.

Члены административной команды и руководители МО выполняют роль службы сопровождения проекта. Например, заместитель директора по учебной работе обязан: представлять новых сотрудников педагогическому коллективу и объявлять приказ о назначении им наставников, посещать по графику уроки и/или внеурочные мероприятия, проводимые совместно наставником и наставляемым, изучать и обобщать опыт наставничества, вносить предложения по его распространению или совершенствованию. Руководители методических объединений, обязаны: рассматривать на заседаниях МО индивидуальные планы наставников, сопровождать наставнические пары, поддерживать наставников. Психолог обязан: согласовать темы, формы, направления наставничества, сформулировать рекомендации и оказать психологическую помощь в формировании пар с учетом пожеланий педагогов и взаимной симпатии, сформулировать анкету, сформировать анкету обратной связи для оценки удовлетворенности проведенной работы. Конкретизация обязанностей кураторов и членов службы сопровождения проекта, а также других членов педагогического коллектива осу-

ществляется административным советом образовательной организации и/или педагогическим советом, утверждается директором и закрепляется в Положении о наставничестве и в других нормативно-правовых актах, сопровождающих реализацию инновационного проекта. Реестр локальных актов, регламентирующих функционирование системы наставничества и реализацию инновационного проекта, формируется образовательной организацией самостоятельно, опираясь на федеральные и региональные нормативно-правовые акты.

Результаты текущего, промежуточного и итогового мониторинга реализации инновационно проекта рассматриваются 2 раза в год на заседании научно-методического совета школы и на педагогических советах школы в течение реализации инновационного проекта.

9. КРИТЕРИИ, ПОКАЗАТЕЛИ И ИНДИКАТОРЫ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОЕКТА

Критерии:

1. Удовлетворённость участников проекта организацией наставничества в образовательном учреждении.

2. Количественные и качественные показатели участия педагогов в профессиональных мероприятиях, конкурсах, программ повышения квалификации.

3. Уровень вовлечённости педагогов в наставническую деятельность.

4. Изменение уровня профессиональной компетенции педагогов и как показатель этих изменений – повышение уровня обученности и качества знаний обучающихся школы.

5. Укрепление положительного имиджа школы.

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.

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.

Перечень конечной инновационной продукции (результатов) проекта:

1. Улучшенная действующая модель наставничества в МБОУ «СОШ №60 им. героев Курской битвы».

2. Методическое пособие по организации наставничества в образовательной организации.

3. Методическая инновационная площадка для передачи опыта по реализации практик наставничества в образовательной организации на муниципальном и региональном уровне.

4. Диссеминация по результатам реализации инновационного проекта.

Индикаторы результативности проекта

Проект позволит достичь прогнозируемых результатов инновационного проекта:

1. не менее 75 % педагогических работников образовательной организации будут ~~вне~~ вводить 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.

10. РИСКИ ПРОЕКТА И ВОЗМОЖНОСТИ ИХ МИНИМИЗАЦИИ

При внедрении и реализации инновационного проекта наставничества педагогических работников «Апгрейд педагога и наставника» в МБОУ «СОШ №60 им. героев Курской битвы» возможны следующие риски:

1. Отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.

2. Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.

3. Низкая мотивация наставников.

4. Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника.

5. Низкая мотивация наставляемых.

6. Низкая степень взаимодействия всех элементов инновационного проекта.

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном уровне; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте. Награждение школьными грамотами "Лучший наставник".

Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений касающихся развития школы.

Аттестация по должности «педагог-наставник», педагог-методист».

Стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах).

Материальные выплаты стимулирующего характера.