

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА №155 ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА МАРТЫНОВА Д.Д.»  
ЦЕНТРАЛЬНОГО РАЙОНА ГОРОДА КРАСНОЯРСКА  
660043, г. Красноярск, ул. Дмитрия Мартынова, 26  
тел. +7 (391) 200-50-71, E-mail: krsk155@yandex.ru**

**Инновационный проект  
Формирование системы наставничества «учитель — учитель»  
в МБОУ СШ №155**

**Красноярск**

## Оглавление

1. Паспорт инновационного проекта .....	3
2. Проблемно-ориентированный анализ деятельности образовательной организации .....	6
3. Концепция развития образовательной организации с учетом роли инновационной деятельности в процессе ее развития.....	8
4. Этапы, содержание, прогнозируемые результаты.....	17
5. Календарный план реализации инновационного проекта.....	18
6. Прогноз возможных отрицательных последствий и средства их компенсации.....	20
7. Предложения по распространению и внедрению результатов программы в массовую практику.....	21

## 1. Паспорт инновационного проекта

Полное (сокращенное) наименование образовательной организации	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 155 имени Героя Советского Союза Мартынова Д.Д.», г. Красноярск (МБОУ СШ № 155)
Тема инновационного проекта	Формирование системы наставничества в образовательной организации
Руководитель инновационного проекта от организации	Кузнецова Елена Петровна, директор МБОУ СШ №155
Научный консультант	
Разработчики инновационного проекта	Журова Ольга Николаевна, методист МБОУ СШ №155
Исполнители инновационного проекта	Кузнецова Елена Петровна, директор МБОУ СШ №155; Журова Ольга Николаевна, методист МБОУ СШ №155; Савельева Ирина Николаевна, заместитель директора по УВР МБОУ СШ №155; Малютина Наталья Владимировна, заместитель директора по УВР МБОУ СШ №155; Войнова Светлана Геннадьевна, заместитель директора по ВР МБОУ СШ №155: Шадрина Ольга Михайловна, руководитель МО учителей начальных классов: Селиверстова Наталья Олеговна, руководитель МО учителей русского языка и литературы; Косогор Марина Владимировна, руководитель МО учителей иностранного языка; Михайлова Светлана Васильевна, руководитель МО учителей математики и информатики; Костенко Павел Игоревич, руководитель МО учителей естественно-научного цикла; Журавлева Любовь Петровна, руководитель МО учителей эстетического цикла и технологии; Босикова Алёна Владимировна, руководитель МО учителей физической культуры и ОБЖ.
База реализации	МБОУ СШ №155
Цели и задачи	<b>Цель:</b> разработка и внедрение системы наставничества в образовательной организации.

	<p><b>Задачи:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. выявить виды обеспечения наставнической деятельности в модели «учитель-учитель» (нормативное, управленческое, организационное, информационное, методическое, технологическое, финансовое, кадровое, материально-техническое др.);</li> <li>2. разработать нормативные локальные документы, регламентирующие наставничество в образовательной организации;</li> <li>3. сформировать базу наставников в образовательной организации;</li> <li>4. разработать систему непрерывного обучения и мотивации наставников в образовательной организации;</li> <li>5. разработать систему мониторинга наставнической деятельности;</li> <li>6. разработать и внедрить модель системы наставничества в образовательной организации;</li> <li>7. диссеминировать опыт организации наставнической деятельности в образовательной организации.</li> </ol>
Сроки реализации	январь 2022 – декабрь 2024 гг.
Этапы реализации (краткая характеристика) инновационного проекта	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Аналитический этап (январь 2022 – август 2022): выявление видов обеспечения наставнической деятельности в модели «учитель-учитель» (нормативное, управленческое, организационное, информационное, методическое, технологическое, финансовое, кадровое, материально-техническое др.);</li> <li>2. Проектный этап (сентябрь 2022 – декабрь 2022): разработка нормативных локальных документов, регламентирующих наставничество в образовательной организации; формирование базы наставников в образовательной организации; разработка системы непрерывного обучения и мотивации наставников в образовательной организации; разработка системы мониторинга наставнической деятельности; разработка модели системы наставничества в образовательной организации.</li> <li>3. Практический этап (январь 2023 – август 2024): внедрение модели системы наставничества в образовательной</li> </ol>

	<p>организации.</p> <p>4. Обобщающий (сентябрь 2024 – декабрь 2024): оценка эффективности инновационного проекта; разработка и публикация методического пособия по организации наставничества в образовательной организации; диссеминация опыта работы по теме Проекта (статьи, мастер-классы, выступления и др.).</p>
Прогнозируемые результаты	<p>1. не менее 40 % педагогических работников образовательной организации будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения;</p> <p>2. 100% педагогов-наставников пройдут курсы повышения квалификации по различным методам наставничества.</p>
Продукт деятельности муниципальной инновационной площадки	<p>1. Модель системы наставничества в образовательной организации.</p> <p>2. Разработка методических рекомендаций по организации наставничества в образовательном учреждении.</p> <p>3. Методическая площадка для передачи опыта по реализации практик наставничества в образовательной организации на муниципальном уровне.</p> <p>4. Диссеминация по результатам реализации проекта</p>

## **2. Проблемно-ориентированный анализ деятельности образовательной организации, на базе которой планируется открытие муниципальной инновационной площадки.**

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 155 имени Героя Советского Союза Мартынова Д.Д.» располагается в Центральном районе г. Красноярска. Школа функционирует третий год.

По состоянию на 1 сентября 2021 года в школе обучается 1981 ребенок.. Из них 46 – относится к категории детей с ограниченными возможностями здоровья, что составляет 2% от всего контингента.

В школе работают 84 педагогических работника, в том числе: 1 директор, 5 заместителей директора, 2 педагога-психолога, учитель-логопед, учитель-дефектолог.

В коллективе 38 % педагогов – это молодые специалисты, имеющие стаж менее 5 лет.

Квалификационные категории имеют 46 (55%) педагогических работников:

высшую квалификационную категорию – 14 человека (17%);

первую квалификационную категорию – 32 человек (38%);

соответствуют занимаемой должности – 6 человек (7%).

32 (38%) педагога не имеют категории, т.к. стаж работы составляет менее 2-х лет в школе.

Руководители школьных МО имеют опыт работы учителя, но только 1 из них имеет опыт руководства методическим объединением.

Данные анализа говорят о необходимости разработки и внедрения в школе системы наставничества, способствующей профессиональному росту педагога.

**Миссия школы № 155:** создание образовательного пространства, которое позволит обеспечить личностный рост учащегося, его подготовку к полноценному и эффективному участию в общественной и профессиональной жизни в условиях информационного общества, создание предпосылки к непрерывному образованию выпускника школы после ее окончания.

Для реализации Миссии мы ориентируемся на следующие **приоритетные позиции и принципы:**

– Создание системы по формированию организационной культуры образовательного учреждения для построения инновационной модели образовательного пространства, обеспечивающую доступность и новое качество образования.

– Совершенствование воспитательно-образовательной деятельности.

– Создание стабильного коллектива высоко квалифицированных педагогов.

– Обеспечение условий для активного и результативного участия учеников в конкурсном движении, научно-исследовательской деятельности.

– Создание среды для формирования личности с активной гражданской позиции, ориентированной на общечеловеческие и национальные ценности и идеалы.

– Формирование открытого информационного пространства для потребителей образовательных услуг.

**Приоритетные задачи:**

– реализация ФГОС ОО;

– психологическая безопасность образовательной среды как фактор формирования

психологического здоровья учащихся и педагогов;

– управление качеством образования;

- создание условий для совершенствования мастерства педагогов через интеграцию учебной и внеурочной деятельности, внедрение и интеграцию современных образовательных технологий;
- совершенствование профессиональной компетентности педагогических работников;
- расширения ресурсной базы школы.

Методическая служба МБОУ СШ №155 представлена методическим советом, библиотечно-информационным центром, методическими объединениями и творческими группами педагогов. Образовательная организация хотя и использует наставничество для развития молодых специалистов, но не имеет чётких критериев для проведения оценки его эффективности, что не позволяет составить полное представление об успешности данного метода и понять, насколько он полезен для организации.

Педагоги МБОУ СШ №155 участвуют в конкурсах педагогического мастерства, но не так активно и результативно как хотелось бы. За 2019 – 2021 годы приняли участие в конкурсах:

- Павлов А.В. – лауреат II степени городского профессионального конкурса «Педагогический дебют»;
- Черкасова О.В. – участник муниципального этапа профессионального конкурса «Учитель года – 2020»;
- Гудкова Ю.С. – участник городского профессионального конкурса «Педагогический дебют».

Согласно приказам:

1. ККИПК и ППРО от 21.10.2019 года №342 «Об утверждении списка школ для участия в апробации инновационных моделей обучения в сфере внедрения технологии смешанного обучения в начальной/основной школе с использованием возможностей онлайн платформ в условиях построения цифровой образовательной среды школы» присвоен статус базовой площадки по смешанному обучению в основной школе (5 – 7 классы): математика.

2. ГУО Администрации города Красноярск от 05.10.2021 № 398/п «О присвоении статуса городской базовой площадки» МБОУ СШ №155 присвоен статус городской базовой инновационной площадки по работе с молодыми педагогами.

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

- 1) *Отсутствие системы наставничества для всех категорий*

По результатам анализа в школе работают наставники по отдельным направлениям: адаптация молодых специалистов и вновь прибывших педагогов, в том числе к применению дистанционных образовательных технологий; помощь в подготовке к конкурсам профессионального мастерства.

Часть педагогов осуществляет наставническую деятельность по нескольким направлениям. Таким образом, реализуются разрозненные, фрагментарные практики наставничества.

## *2) Отсутствие целенаправленной подготовки управленческих и педагогических работников для наставнической деятельности*

На сегодняшний день у наставников и руководителей МО выявлена недостаточная сформированность ключевых компетенций наставника, что определяет необходимость специальной подготовки, обучения, сопровождения и оценки для работы наставником. Руководители МО и наставники испытывают потребность объединения в творческие группы, в обучении по специализированным программам для наставников, обобщения и представления накопленного опыта, участия в конкурсах.

### **3. Концепция развития образовательной организации с учетом роли инновационной деятельности в процессе ее развития:**

В национальном проекте «Образование» предусмотрено, что к 2024 году не менее 70% обучающихся, педагогических работников общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Национальная система учительского роста (НСУР) предусматривает введение в школах с 2020 года новых педагогических должностей: старший учитель (учитель-методист) и ведущий учитель (учитель-наставник). Одна из целей нововведения – помочь каждому учителю построить свой индивидуальный график профессионального развития и заинтересовать в прохождении этого «маршрута».

В. В. Путин видит суть наставничества в заботе профессионала о том, «чтобы дело, которое делает этот человек, оказалось в будущем в надежных руках»: «...значимой задачей считаю развитие движения наставничества. Только так, объединив передовые знания и нравственные основы, обеспечив подлинное партнерство и взаимопонимание поколений, мы сможем быть сильными» [4]. Далее он отмечает: «Будущее во многом зависит от умения людей, которые решают те или иные задачи - работать в коллективе. Если в других странах часто ценится, прежде всего, индивидуальный успех, что чрезвычайно важно, но у нашего народа все-таки элемент коллективизма очень сильно присутствует в сердце, в душе. А это становится одним из конкурентных преимуществ

сегодняшнего дня. И вот наставничество помогает тому же самому. Помогает создавать как бы коллектив» [13].

В свою очередь министр просвещения РФ Васильева О.Ю. одной из задач прорывного развития в сфере образования считает совершенствование системы работы педагогического сообщества, включая развитие системы методической работы, обмена опытом и повышения квалификации, которая расширит возможности учителя для непрерывного профессионального роста, устранения профессиональных дефицитов, получения необходимой помощи [14].

В Атласе новых профессий - альманахе перспективных отраслей и профессий на ближайшие 15-20 лет - в разделе «Образование» перечислен ряд профессий, которые можно отнести к группе профессий, связанных с наставничеством. Это:

- организатор проектного обучения;
- тьютор;
- ментор стартапов;
- модератор.

Министр образования Красноярского края Маковская С.И. на августовской конференции подчеркнула, что «наставничество – это пока складывающаяся практика, которую ещё предстоит развивать в регионе».

Следует отметить, что актуальность наставничества обусловлена также введением и реализацией обновленных ФГОС. Необходимость обеспечения достижения детьми новых образовательных результатов в ситуации изменения форм взаимодействия субъектов образовательных отношений делает актуальным внедрение механизмов педагогического наставничества.

Таким образом, современная школа находится перед большим количеством вызовов (индивидуализация обучения, создание условий для развития «гибких навыков», своевременная психологическая помощь и др.) для решения которых может и должна быть использована технология наставничества.

В рамках нашего проекта своей целью мы ставим разработку и внедрение системы наставничества в образовательной организации.

В России наставничество имеет вековые традиции, но до настоящего времени оно остается актуальным и востребованным. Феномен наставничества нашел свое отражение в трудах отечественных и зарубежных авторов: Л. Н. Аблясовой, С.Я Батыршева, К. Ю. Белой, И.А. Громова, Л. М. Денякиной, М. С.Гвоздевой, И. В. Кругловой, Д. Клаттербака, Л.В. Лебедева, Н. Л. Лабунской, Н. Н. Лященко, И.И. Малкина, Д. Меггинсона, В.А. Мирошниченко, Э. Парслоу, Н.С. Смольникова, П. И. Третьякова, И.Фалюшиной и др.

Наставничество в его традиционном понимании представляет собой передачу опыта от педагога-наставника к обучающемуся учителю, при этом акцент делается на формировании практических умений и навыков молодого специалиста, его профессиональной адаптации.

Согласно мнению ряда отечественных исследователей: Э.Ф. Зеера, Б.С. Гершунского, Т.С. Назаровой, Е.С. Самойловой, наставничество для молодых специалистов - это система обучающих воздействий передовых и опытных работников организаций на способности молодёжи и обучающихся на производстве с целью формирования у них устойчивых профессиональных компетенций, мотивации и заинтересованности овладения профессией.

Однако современные условия предъявляет новые требования к учителю, и это требует обогащения категории «наставничество» новым внутренним содержанием и новыми формами. В настоящее время наставничество рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы.

По словам директора национального ресурсного центра «Ментори» Ирины Пронькиной «наставничество - это технология интенсивного развития личности, позволяющая сформировать компетенции через передачу знаний и реального опыта».

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Таким образом, мы вслед за авторами рассматриваем наставничество как: кадровую технологию, обеспечивающую передачу посредством планомерной работы (совокупности целенаправленных воздействий) знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника менее опытному, педагогическую технологию, обеспечивающую становление личности будущего специалиста.

В рамках нашего проекта мы в качестве главной задачи определяем разработку и реализацию модели наставничества в образовательной организации, которая с точки зрения системы представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в образовательную организацию и достижение поставленных результатов.

Наставничество происходит непосредственно на рабочем месте и в рабочее время и решает следующие задачи:

- 1) адаптация (социальная, профессиональная) и дообучение педагогов;
- 2) развитие профессионального потенциала педагогов;

- 3) формирование и развитие корпоративных знаний;
- 4) сохранение уже накопленных корпоративных знаний.

Наставничество позволяет специалисту не снижать эффективность своей работы в современных условиях быстрого устаревания профессиональных навыков (так называемый «период полураспада» профессиональной компетенции в настоящее время составляет один-два года).

Таким образом, отличительной особенностью современного наставничества является то, что наставником может стать каждый для каждого.

С этой точки зрения в нашем проекте мы будем опираться на следующие определения субъектов наставничества:

Наставник – педагог, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

По результатам профессионально-общественного обсуждения новой системы профессионального роста педагогов было установлено, что «наставник» должен обладать определенными умениями:

- практическими умениями по обеспечению, осуществлению, проектированию и управлению образовательной деятельностью;
- умениями по освоению и/или созданию новых знаний в области педагогики или междисциплинарного и межотраслевого характера;
- умениями решать задачи методологического, исследовательского и проектного характера, связанные с повышением эффективности процессов.

При этом характер указанных умений предполагает:

- определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения на уровне организации;
- решение задач исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности процессов;
- способность к организации, обеспечению, осуществлению, проектированию и управлению образовательной деятельностью.

Наставляемый – педагог, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки.

В качестве условий успешного взаимодействия субъектов наставнической деятельности ряд авторов выделяет соблюдение принципов добровольности, принятия своей роли, наличие объединяющих факторов (общность интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, взаимное уважение и доверие, эмоциональная близость и чувство привязанности, совместная деятельность), а также готовность к наставническому взаимодействию (для наставника:

ориентация на работу с людьми и саморазвитие, ответственность, адаптивность, открытость новым идеям; для наставляемого: ориентация на развитие, открытость новым идеям) [2,5,8].

Для опытного педагога наставничество является эффективным способом повышения своей собственной квалификации, освоения инновационного содержания деятельности и выхода на новый, более высокий уровень профессиональной компетенции. Что касается наставляемых, то в этом случае наставничество позволяет не только оказывать им поддержку в процессе профессиональной адаптации, но и в целом способствует развитию карьеры педагога.

В нашем проекте мы так же будем ориентироваться на понятие «модель наставничества», которую определяем как специфику организации работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. В литературных источниках имеются описания множества моделей наставничества: «учитель-учитель», «учитель-ученик», «ученик-ученик», «работодатель-студент» и др.

Для нас наиболее актуальна модель «учитель – учитель». Мы считаем необходимым дать ей характеристику, включающую основные цели и задачи, которые возможно выполнить в рамках образовательной организации при выборе данной модели; ожидаемые результаты и оцениваемые на уровне организации показатели; роли участников и их вариации; область и форматы применения модели в рамках образовательной программы.

Демонстрируя единство в характеристике наставничества как целенаправленной, взаимонаправленной, долговременной, развивающей и взаимообогащающей потенциал деятельности авторы предлагают разное количество структурных компонентов системы и этапов наставничества.

Так, например, Е.А. Дудина рассматривает наставничество как особый вид педагогической деятельности, которая состоит из следующих компонентов [6]:

- субъекты наставнической деятельности, их характеристики, роли, мотивы, факторы и принципы успешного взаимодействия;
- цели и результаты наставнической деятельности;
- характеристики наставнической деятельности и основные контексты её реализации;
- этапы наставнической деятельности;
- методы наставнической деятельности.

О.В. Башарина выделяет следующие компоненты системы наставничества:

- 1) ценностно-целевой - определяет совокупность целей и ценностей образования;
- 2) организационно-методический - включает в себя нормативные документы, регулирующие наставническую деятельность, программу повышения квалификации и мотивации наставников, формы, методы и средства работы наставников;
- 3) процессуально-деятельностный - направлен на определение этапов наставнической деятельности, организацию взаимодействия в системе наставничества;
- 4) результативно-коррекционный - позволяет осуществлять контроль результатов обучения и эффективности деятельности наставников, корректировку и обновление содержания и технологий обучения.

Стоит отметить, что этапы наставничества могут варьироваться в зависимости от того, каким образом будет реализован конкретный проект в той или иной образовательной организации.

Результаты наставнической деятельности в каждом конкретном случае могут быть очень индивидуальны и даже уникальны. Тем не менее, для большинства случаев применима следующая классификация результатов наставнической деятельности:

- результаты, связанные с продуктивностью деятельности подопечного, его поведением и поступками (например, повышение академической успеваемости, самостоятельности);
- результаты, связанные с психологическими установками и формированием чувства положительного отношения (например, к учебе, учебному заведению, месту работы);
- результаты, связанные со сбережением здоровья (например, преодоление стресса, получение эмоциональной поддержки);
- результаты, связанные с межличностными отношениями (например, удовлетворение потребности в признании, принятии, эмоциональных контактах, проявлении дружбы);
- результаты, связанные с мотивацией и целевыми установками (например, формирование положительной мотивации и стремления к развитию и реализации потенциала посредством личного примера наставника, поддержки, предоставления новых возможностей);
- результаты, связанные с профессиональным и карьерным ростом (например, повышение уровня профессиональной компетентности, укрепление профессиональных связей).

Таким образом, мы согласны с мнением многих авторов о необходимости определения адекватных средств мониторинга наставнической деятельности в образовательной организации [1,6,7] .

Среди методов наставничества в научных источниках чаще всего упоминаются интерактивные (беседа, диалог, дискуссия); проблемный и проектный; мастер-класс; консультирование; инструктирование; демонстрация действий и поведения; персонализированная имитация; анализ практических ситуаций и др. Ряд авторов указывают возможности применения неклассических форм наставничества [7,9]. Таких, как: Buddying - наставничество-напарничество, Shadowing или теневое наставничество, обратное наставничество, секондмент - развивающая командировка.

В рамках нашего проекта мы намерены определить эффективные формы и методы наставничества применительно к конкретным условиям образовательной организации, возможности использования современных инструментов профессионального развития и методической поддержки сотрудников (менторинг, коучинг и др.), а также последовательность их применения в зависимости от актуальных задач профессионального развития.

Для построения рациональной системы наставничества в образовательной организации, с нашей точки зрения, необходимо определить совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение и достижение поставленных результатов.

Актуальность выше обозначенной проблематики определила выбор темы инновационной деятельности: **«Формирование системы наставничества в образовательной организации»**. **Цель:** разработка и внедрение системы наставничества в образовательной организации.

#### **Задачи:**

1. выявить виды обеспечения наставнической деятельности в модели «учитель-учитель» (нормативное, управленческое, организационное, информационное, методическое, технологическое, финансовое, кадровое, материально-техническое др.);
2. разработать нормативные локальные документы, регламентирующие наставничество в образовательной организации;
3. сформировать базу наставников в образовательной организации;
4. разработать систему непрерывного обучения и мотивации наставников в образовательной организации;
5. разработать систему мониторинга наставнической деятельности;
6. разработать и внедрить модель системы наставничества в образовательной организации;

7. диссеминировать опыт организации наставнической деятельности в образовательной организации.

В основу проекта положены ведущие методологические принципы современной педагогики и психологии:

**Системный подход.** Обсуждение идей системного подхода применительно к наставничеству и волонтерству началось с работ Л. фон Берталанфи. В психологии использование системного подхода впервые стал обсуждать Б.Ф.Ломов. С точки зрения Б.Ф. Ломова, системный анализ предполагает многомерность образования, его многоуровневость и иерархичность, многомерную классификацию его свойств, признание его полидетерминированности и изучение взятого образования в его развитии. В.А.Ганзен, рассматривая проблемы системных описаний, выделил три вида системного подхода: комплексный, структурный и целостный. При этом описание системы должно включать ее элементный состав, структуры, или подсистемы, образуемые этими элементами, функции системы, ее подсистем и элементов, интегральные свойства системы, системообразующие факторы, взаимосвязи со средой.

**Компетентностный подход** ориентирован на формирование ключевых (базовых, универсальных и т.д.) компетентностей, т.е. готовности обучающихся использовать усвоенные знания, умения и навыки, а также способы деятельности в жизни для решения практических и теоретических задач. Компетентностный подход ориентирует систему образования на обеспечение качества подготовки в соответствии с потребностями современного общества, что согласуется не только с потребностью личности интегрироваться в общественную деятельность, но и потребностью самого общества использовать потенциал личности.

**Личностно-ориентированный подход**, разрабатываемый в русле отечественной психологической науки (В.В.Рубцов, Н.Ю.Синягина, И.С.Якиманская и др.), основан на идеях о деятельностной модели формирования личности. Его необходимо применять в связи с приоритетом потребностей, целей и ценностей развития наставляемого при организации наставничества в системе образования, максимальным учетом индивидуальных, субъектных и личностных особенностей обучающихся. В рамках личностно-ориентированного подхода личность рассматривается как активный субъект деятельности, включенный в сложную систему полисубъектных «субъект-субъектных» и «субъект-объектных» отношений. Личность, согласно этому подходу, развивается в деятельности, в условиях социализации индивида и целенаправленного воспитания.

**Прогнозируемые результаты инновационного проекта:**

1. не менее 40 % педагогических работников образовательной организации будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения;
2. 100% педагогов-наставников пройдут курсы повышения квалификации по различным методам наставничества.

#### **Продукт деятельности инновационной площадки**

1. Модель системы наставничества в образовательной организации.
2. Методическое пособие по организации наставничества в образовательном учреждении.
3. Методическая площадка для передачи опыта по реализации практик наставничества в образовательной организации на муниципальном уровне.
4. Диссеминация по результатам реализации проекта в сборниках, журналах.

#### **4. Этапы, содержание, прогнозируемые результаты, методы деятельности**

<b>Этапы/ Сроки</b>	<b>Содержание деятельности</b>	<b>Прогнозируемые результаты</b>	<b>Методы</b>
Аналитический этап январь 2022 – август 2022	1. Выявление видов обеспечения наставнической деятельности в модели «учитель-учитель» (нормативное, управленческое, организационное, информационное, методическое, технологическое, финансовое, кадровое, материально-техническое др.) 2. Осмысление теоретических методических основ наставнической деятельности педагога школы. 3. Определение приоритетных направлений в области наставнической	Всему педагогическому коллективу понятны задачи и план действий по реализации Проекта. Изучен передовой опыт по вопросам наставничества, подходов к наставничеству, моделей наставничества. Выделены теоретические и методические основы наставнической деятельности педагога школы. Написана аналитическая справка по обеспеченности наставнической деятельности в модели «учитель-учитель» (нормативное, управленческое, организационное, информационное, методическое,	Анкетирование Изучение литературных источников Документальных источников Педагогическая дискуссия Анализ Беседа Сравнение Рефлексия

	деятельности.	технологическое, финансовое, кадровое, материально-техническое др.)	
Проектировочный этап сентябрь 2022 – декабрь 2022	1. Разработка, экспертиза и утверждение инновационного проекта. 2. Разработка нормативных локальных документов, регламентирующих наставничество в образовательной организации 3. Формирование базы наставников образовательной организации. 4. Разработка системы непрерывного обучения и мотивации наставников в образовательной организации. 5. Разработка системы мониторинга наставнической деятельности. 6. Разработка модели системы наставничества в образовательной организации.	Локальные акты, регламентирующие деятельность в области наставничества. Методики для подбора наставников. Программы повышения квалификации наставников, семинаров, мастер-классов. Методические рекомендации по мотивации и стимулированию наставников. Программа мониторинга наставнической деятельности. Модель системы наставничества в образовательной организации	Моделирование Изучение литературных документальных источников Педагогическая дискуссия Проектирование Анализ Беседа Сравнение Рефлексия
Практический этап январь 2023 – август 2024	Внедрение модели системы наставничества в образовательной организации	Инструменты реализации наставничества, перечень мероприятий по наставничеству	Анкетирование Анализ Сравнение Экспертиза Рефлексия
Обобщающий этап	Оценка эффективности инновационного проекта.	Методическое пособие по организации наставничества	Публичное обсуждение

сентябрь 2024 – декабрь 2024	Диссеминация опыта работы по теме Проекта.	в образовательной организации; статьи в сборниках, доклады на НПК, мастер-классы и др. По итогам реализации Проекта записи вебинаров по теме наставничества Разработаны рекомендации для заместителей директора по УВР и ВР школ по введению в практику образовательной организации системы наставничества.	Педагогическая дискуссия Рефлексия
------------------------------	--------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------

### 5. Календарный план реализации инновационного проекта

Задачи	Перечень запланированных мероприятий	Сроки проведения	Ответственные
1. Выявить виды обеспечения наставнической деятельности в модели «учитель-учитель» (нормативное, управленческое, организационное, информационное, методическое, технологическое, финансовое, кадровое, материальнотехническое др.)	Работа творческой группы по изучению теоретических материалов и опыта наставничества в образовательной организации	январь 2022 – август 2022 г.	Журова О.Н., Руководители МО
2. Разработать нормативные локальные документы, регламентирующие наставничество в образовательной организации	Работа творческой группы по разработке локальных актов, регламентирующих наставничество в образовательной организации	сентябрь 2022 – декабрь 2022	Кузнецова Е.П., заместители директора, методист, руководители МО
3. Сформировать базу наставников	Диагностика наставников	сентябрь 2022 – октябрь 2022	Журова О.Н.

образовательной организации			
4. Разработать систему непрерывного обучения и мотивации наставников образовательной организации	Работа творческой группы по разработке и реализации программ, модулей внутрифирменного повышения квалификации, семинаров, мастер-классов. Индивидуальные и групповые консультации педагогов-наставников	сентябрь 2022 – декабрь 2022 г.  В течение реализации проекта	Заместители директора, методист, руководители МО
5. Разработать систему мониторинга наставнической деятельности	Работа творческой группы по разработке критериев, показателей, процедуры мониторинга наставнической деятельности	сентябрь 2022 – декабрь 2022 г.	Кузнецова Е.П., заместители директора, методист, руководители МО
6. Внедрить модель системы наставничества образовательной организации	Мероприятия поддержки, контроля, проведение мониторинга и оценки наставнической деятельности. Индивидуальные и групповые консультации педагогов-наставников	сентябрь 2022 – декабрь 2023 г.  В течение реализации проекта	Заместители директора, методист, руководители МО
7. Диссеминировать опыт организации наставнической деятельности образовательной организации	Разработка и публикация методического пособия по организации наставничества в общеобразовательном учреждении. Статьи, выступления на конференциях и социально значимых мероприятиях, мастер-классы и др	сентябрь 2024 – декабрь 2024 г.  В течение реализации проекта	Кузнецова Е.П., заместители директора, методист, руководители МО, учителя-наставники

## 6. Прогноз возможных отрицательных последствий и средства их компенсации

Наименование рисков	Описание рисков	Механизмы минимизации рисков
1. Финансовые	Недостаточное финансирование (недостаточное материальное стимулирование участников проекта)	Участие в конкурсах, грантах Поиск и привлечение дополнительных источников финансирования
2. Кадровые	Отсутствие необходимых компетенций у имеющихся специалистов, сопротивление изменениям, недостаточный уровень мотивированности педагогов	Сотрудничество с КИМЦ, ККИПК Повышение квалификации Командообразование Сетевое взаимодействие

## 7. Предложения по распространению и внедрению результатов программы в массовую практику

*В Центральном районе:*

- 1) участие в школьных образовательных событиях коллег из других школ (ШМО, семинары, круглые столы);
- 2) проведение мастер-классов и семинаров на районных МО, образовательных форумах по вопросам наставничества в школе;
- 3) представление наработанного опыта на сайте МБОУ СШ №155, в районных СМИ, издание методических пособий;
- 4) приглашение педагогов района к участию в вебинарах

*В Красноярском крае и России:*

- 1) представление опыта в области профессионального развития другим образовательным учреждениям в виде:
  - стажировок (индивидуальных или для команды/группы педагогов из ОУ),
  - презентации опыта на конференциях («Практики развития», «Современная дидактика», краевой конференции),
  - публикаций материалов и статей
  - мастер-классов, семинаров и т.д.
- 2) размещение наработанного материала в краевых и российских СМИ
- 3) размещение в сетевом ресурсе наработанных методических материалов;
- 4) сетевое взаимодействие со стажерскими площадками Красноярского края по использованию разных методов наставничества;
- 5) on – line занятия (вебинары) и консультации для педагогов края (по запросу).

## Литература

1. Бутенко, О.С., Бутенко, В.С. Модели оценки качества работы наставника // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 2. [Электронный ресурс]. - URL: <http://scienceeducation.ru/ru/article/view?id=24427>
2. Быстрова, Н. В. Цыплакова, С. А., Преснова, А. К., Пасечник, А. С. Наставничество как педагогический феномен: история и современность // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. №3 (37). [Электронный ресурс] - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-pedagogicheskiy-fenomen-istoriya-isovremennost-1>
3. Витвар, О. И. Современное содержание и способы развития педагогического наставничества в системе общего образования российской федерации // Педагогика. Вопросы теории и практики. 2019. №2. [Электронный ресурс]. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-soderzhanie-i-sposoby-razvitiyapedagogicheskogo-nastavnichestva-v-sisteme-obshchego-obrazovaniya-rossiyskoy-federatsii>
4. Встреча с участниками форума «Наставник» [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56858>
5. Горшкова, Е. Г., Бухаркова, О. В. Коуч-наставничество как инструмент развития бизнеса. Практическое руководство. - СПб. : Речь, 2006. - 144 с. 19
6. Дудина, Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура // Вестник НГПУ. 2017. №5. [Электронный ресурс]. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-osobyuy-vid-pedagogicheskoy-deyatelnostisuschnostnye-harakteristiki-i-struktura>
7. Зёлко, А. С. Mentoring case: компендиум для начинающих наставников : учебно-методическое пособие / А. С. Зёлко. - Калининград : Изд-во БФУ им. И. Канта, 2018. - 81 с.
8. Кириллова, И. О. Наставничество: модный тренд или осознанная необходимость? // Ped.Rev.. 2017. №4 (18). [Электронный ресурс]. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-modnyy-trend-ili-osoznannaya-neobhodimost>
9. Кларин, М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // ЭТАП. 2016. №5. [Электронный ресурс]. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-nastavnichestvo-novye-cherty-traditsionnoypraktiki-v-organizatsiyah-xxi-veka>
10. Круглова, И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: автореф . . . . канд. пед. наук М , 2007
11. Лыжина, Н. П., Сарычева, М. О. Региональная система педагогического наставничества томской области: механизмы формирования и развития //

Профессиональное образование в России и за рубежом. 2018. №4 (32). [Электронный ресурс]. - URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/regionalnaya-sistema-pedagogicheskogo-nastavnichestvatomskoy-oblasti-mehanizmy-formirovaniya-i-razvitiya>

12. Нугуманова, Л. Н., Яковенко, Т. В. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации педагога // Проблемы современного педагогического образования. 2018. №60-4. [Электронный ресурс]. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-forma-nepreryvnogo-obrazovaniya-i-professionalnoy-samorealizatsii-pedagoga>

13. Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 01.03.2018 [Электронный ресурс]. - URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_291\\_976/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_291_976/)

14. Сайт Федерального государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования» [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.apkpro.ru/950.html>

15. Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 №94 Об учреждении знака отличия «За наставничество».

16. Фомин, Е. Н. Компетентностно-ориентированное наставничество студенческой молодежи на современном предприятии как ресурс качества профессиональной подготовки Специальность 13.00.08 – теория и методика профессионального образования Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук Москва, 2013 17. Харавинина, Л. Н. Подходы к организации наставничества в аспекте сопровождения молодых педагогов // Ярославский педагогический вестник. 2019. №6. [Электронный ресурс]. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/podhody-k-organizatsii-nastavnichestva-vaspekte-soprovozhdeniya-molodyh-pedagogov>

18. Чуланова, О. Л. Возможности и риски наставничества и баддинга как методов обучения и развития персонала // Материалы Афанасьевских чтений. 2018. №1 (22). [Электронный ресурс]. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-i-riski-nastavnichestva-ibaddinga-kak-metodov-obucheniya-i-razvitiya-personala>