

## **Программа реализации инновационного проекта (программы), исходные теоретические положения**

### **«Профессионал – профессионалу, педагог – педагогу» (наставничество как модель профессионального роста педагогов)**

#### **1. Проблематика проекта (в частности, противоречие на преодоление, которого направлен проект)**

Процессы, происходящие под влиянием экономических и социально-культурных вызовов современного общества, являются фактором преобразования системы непрерывного профессионального педагогического образования.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование» включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы».

Современная школа нуждается в учителе творчески думающем, обладающем современными методами и технологиями образования, владеющими приемами психолого-педагогической диагностики и способами самостоятельного конструирования педагогического процесса. Проблема становления и развития профессионализма является общественно-государственной проблемой, решению которой отводится приоритетное направление. И несмотря на активное обсуждение учеными и практиками темы наставничества, в настоящее время нет достаточно полного методологического обоснования этого направления деятельности, которое отвечает современным вызовам.

Таким образом, данную инновационную деятельность обуславливают следующие факторы:

- необходимость повышения качества подготовки и профессионального развития педагогов;
- государственная политика в сфере образования, направленная на развитие кадрового потенциала страны и наставничества как уникальной технологии формирования навыков и компетенций (Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», **Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»**, Национальный проект «Образование», Профессиональный стандарт педагога);
- увеличение количества молодых специалистов;

- необходимость снижения текучести кадров за счет усиления профессиональной мотивации молодых педагогов и предоставление дополнительных возможностей для повышения профессионального статуса более опытных педагогов;
- профилактика профессионального выгорания педагогов-наставников;
- сетевое взаимодействие учреждений по направлению профессионального развития кадров создает синергетический эффект, позволяет укрепить профессиональное сотрудничество всех членов сетевого сообщества.

Для решения этих задач необходимо создание современной системы наставничества педагогических кадров.

## **2. Практическая значимость проекта (программы): результаты проекта (программы), имеющие практическую значимость**

Практическая значимость реализации проекта заключается в том, что результаты проекта будут использоваться при организации непрерывного повышения квалификации педагогов, в рамках неформального и информального обучения. Результаты могут быть использованы педагогами и руководителями при организации самообразования, а также как инструмент управления качеством образования, организации и развития наставничества, внедрения системы учительского роста.

### ***Практическая значимость для молодого специалиста:***

- молодой педагог быстрее адаптируется в должности;
- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию;
- рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

### ***для наставника:***

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться;
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;

- происходит рост самооценки наставника.  
*для образовательной организации:*
- сокращает срок адаптации новых сотрудников;
- способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
- создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
- способствует развитию навыков коммуникаций;
- улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

**К планируемым результатам реализации проекта можно отнести следующие инновационные продукты:**

- методическое пособие «Модель системы наставничества на основе кластерного подхода»;
- электронная площадка «Школа наставничества»;
- модель инновационного образовательного кластера, обеспечивающего реализацию пространственно-сетевое взаимодействие с образовательными организациями и социальными партнёрами;
- алгоритм формирования индивидуальных образовательных траекторий педагогических и руководящих работников для реализации «профиля роста».

### 3. Календарный план реализации инновационного проекта (программы):

№ п/п	Дата начала	Дата окончания	Перечень действий	Содержание и методы деятельности	Необходимые условия для реализации	Прогнозируемые результаты реализации
<b>1-й этап: подготовительный (сентябрь- декабрь 2024гг.)</b>						
1.	Сентябрь 2024	Ноябрь 2024	Формирование рабочей группы	- разработка локальных актов, регламентирующих деятельность рабочей группы, в т.ч.: – приказ о создании рабочей группы; - положение о деятельности рабочей группы	изучение нормативных и методических материалов по теме проекта	- подготовлен и утвержден комплект документов, регламентирующих деятельность рабочей группы; - сформирована рабочая группа; создание норматив-

				группы;		ной базы по реализации проекта
2.			Выработка единых подходов к совместной деятельности участников проекта	проведение организационной межмуниципальной встречи участников рабочих групп;	изучение и анализ новых моделей наставничества в практике обучения и развития персонала;	- проведена рабочая встреча участников рабочих групп, определены цели и задачи совместной деятельности
3			Разработка календарного плана работы групп	разработка детального плана работы групп	формирование базы наставников	- разработан и утвержден календарный план работы групп
4			Обеспечение информационного сопровождения деятельности	создание страницы ГИП на сайте		обеспечено информационное сопровождение деятельности
<b>2-й этап: деятельностный (январь 2025 - май 2028 гг.)</b>						
1.	Ноябрь 2024	Март 2025	Выявление потребностей в создании моделей наставничества, соответствующих потребностями внешней среды	Обеспечение персонализации повышения квалификации	сбор и изучение информации по перспективным моделям наставничества	аналитическая справка о потребностях внешней среды и
2.	Декабрь 2024	Декабрь 2028	Разработка вариативных инновационных моделей наставничества	Обеспечение практикоориентированности программ повышения квалификации	переход от периодического повышения квалификации педагогических кадров к их непрерывному образованию через создание модели внутришкольной системы повышения квалифика-	разработаны и оформлены вариативные инновационные модели наставничества

					ции	
3.	Декабрь 2024	Декабрь 2028	Разработка комплекта методических материалов, регламентирующей деятельность инновационной площадки	Создание условий для участия работников в непрерывном совершенствовании профессионального мастерства	Апробация новых форм наставничества	Разработка комплексного сетевого плана-программы по повышению педагогических компетенций с использованием информационно-методических, материально-технических и иных ресурсов
<b>2029 год (этап) Заключительный</b>						
1.	Декабрь 2028	Май 2029	Оформление комплекта методических материалов, их публикация и тиражирование	Макетирование комплекта методических материалов; публикация (размещение в Интернете);		Создание банка методических материалов: разработок, презентаций, вебинаров, мастер-классов

**4. Возможные риски при реализации проекта (программы) и предложения организации-соискателя по способам их преодоления**

№ п/п	наименования	описания
1	Большая загруженность педагогов	Затраты времени и ресурсов на организацию и проведение наставнических программ.
2	Недостаток опыта и квалификации	Не всегда доступны опытные и квалифицированные наставники
3	Психологическая совместимость педагогов	Возможность несовместимости характеров и методов работы между наставником и учеником
4	Нехватка времени	Ограниченность наставником временем для активного участия и поддержки.

5	Актуальность знаний и методов работы	Риск передачи неправильных или устаревших знаний и методов работы
6	Возникновение зависимости	Возможность возникновения зависимости от наставника у ученика.
7	Отсутствие структуры и целей программы	Неэффективность в случае отсутствия ясной структуры и целей программы.

## 5. Средства контроля и обеспечения достоверности результатов (предполагаемые критерии результативности проекта и методики их отслеживания)

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

#### Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

#### Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, кличности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых) определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга предоставляется анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты, в которой содержатся открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

Результатом успешного мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволяет выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

### **Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.**

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник - наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды .

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

**Задачи мониторинга:**

1. научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
2. экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
3. определение условий эффективной программы наставничества;
4. анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
5. сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
6. сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность,
7. самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

**6. Организации-партнеры проекта (программы):**

N п/п	Наименование организации-партнера проекта (программы)	Основные функции организации-партнера проекта (программы)
-------	---	---



1	Управление образования Администрации города Твери	Информационная поддержка (распространение информации о мероприятиях проекта). Методическая поддержка (передача методик, консультирование). Организационная поддержка (предоставление контактов, знакомство с нужными людьми, выдача рекомендаций и т.д.).
2	МКУ «Центр развития образования города Твери»	
3	Тверской областной институт усовершенствования учителей	
4	Образовательные учреждения города Твери и Тверской области	

## **7. Обоснование устойчивости результатов проекта (программы) после окончания его реализации, включая механизмы его (ее) ресурсного обеспечения**

Инновационный потенциал проекта заключается в объединении образовательных организаций, социальных партнеров вокруг профессионального сообщества лидеров образования. Реализация проекта обеспечит развитие формальных, неформальных и информальных форм повышения квалификации педагогов в городской системе наставничества. Данный подход соответствует основным принципам развития инновационного потенциала системы образования, которые определены Минпросвещения России.

Внутришкольное повышение квалификации отражает актуальные потребности в сфере квалификации, компетентности, профессионализма, как педагогов, так и управленческого персонала. Устранение слабых мест, пробелов в технологиях, первоочередных проблем тесно связано с деятельностью системы повышения квалификации. Преимуществами внутришкольного обучения перед традиционными формами повышения квалификации являются:

- возможность гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию в образовании;
- возможность осуществления не только предметной переподготовки педагогов, но также и межпредметной и внепредметной;
- возможность организации командной работы педагогов;
- возможность распространения ценного опыта отдельных педагогов по приоритетным направлениям развития системы образования;
- постоянное повышение квалификации всего коллектива, а не только отдельных педагогов;
- оказание непрерывной квалифицированной методической помощи конкретным педагогам по решению конкретной

проблемы;

- возможность в большей степени учитывать особенности как самого педагога, так и учреждения, в котором он работает.

Основная идея представляемого проекта: наставничество в системе непрерывного профессионального образования предполагает качественное изменение традиционных форм повышения квалификации в соответствии с целями и задачами преодоления профессиональных педагогических дефицитов, развития инновационного образовательного поведения педагогических и руководящих кадров с использованием возможностей муниципального инновационного образовательного кластера.

#### **8. Предложения по распространению и внедрению результатов проекта (программы)**

- организация семинаров и мастер-классов на базе МОУ СОШ № 14 г.Твери;
- распространение электронных версий разработок;
- публикации.

#### **9. Финансовое обеспечение реализации проекта (программы)**

№ п/п	Год реализации	Источник финансирования реализации проекта (программы) и объем финансирования, тыс. рублей
1.	1-й этап: подготовительный (сентябрь- декабрь 2024гг.)	Средства внебюджетного фонда МОУ СОШ № 14, средства попечительского совета МОУ СОШ № 14
2.	2-й этап: деятельностный (январь 2025 - май 2028 гг.)	Средства внебюджетного фонда МОУ СОШ № 14, средства попечительского совета МОУ СОШ № 14
3.	3-й этап: Заключительный (2029г.)	Средства внебюджетного фонда МОУ СОШ № 14, средства попечительского совета МОУ СОШ № 14

#### **10. Иная информация, характеризующая значимость проекта (программы)**

Инновационность программы наставничества заключается в особом подходе под названием «профиль роста» с особым комплексом мероприятий, в котором каждый из уровней направлен на адаптацию, развитие профессиональных компетенций, инновационного образовательного поведения, навыков личной эффективности, определение оптимального карьерного пути, а также корпоративное вовлечение и выявление высокопотенциальных специалистов. Где «профиль роста» - это эффективная система наставничества, оперативное реагирование на запросы руководителей и педагогов, увеличение индивидуальной творческой отдачи каждого педагогического работника. Это предоставление оперативной внешней помощи по вопросам совершенствования образовательного процесса, профессиональной деятельности педагогов, деятельности руководителя по управлению качеством образования на основе определения и оценки существующих проблем и реализации имеющихся возможностей.

Наставничество является важным инструментом развития сотрудников и создания благоприятной организационной культуры.

- Развитие потенциала сотрудников.
- Передача ценных знаний, опыта и навыков.
- Повышение производительности и результатов работы. Снижение степени ошибок и неэффективности.
- Создание позитивной организационной культуры.
- Улучшение уровня коммуникации.
- Улучшение адаптации новых сотрудников.
- Сокращение времени обучения и внедрения в работу.

Директор МОУ СОШ № 14 \_\_\_\_\_

/Н.Б.Шикунова/

МП