

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №4 г. Щигры Курской области»

Рассмотрено
на заседании
методического совета
школы
протокол №2 от 16.03.2023г.



**Инновационный проект региональной
опорной площадки наставничества
«Новая школа – новый коллектив»
(в рамках формы «учитель-учитель»)**



Согласовано:
Заведующий РНЦ ОГБУ ДПО КИРО
Нащекина Н.В.

2023г.

2. Паспорт проекта

№	Структурные элементы	Содержание структурных элементов инновационного проекта
	Наименование проекта с указанием формы наставничества	«Новая школа – новый коллектив» в рамках формы «учитель-учитель»
	Руководитель и разработчики проекта	Клевцова Е.Е., директор школы – руководитель проекта, Емельянова Н.В., зам.директора по УВР – куратор проекта, Зацеляпина О.В., Тамарова Т.М., руководители МО школы – разработчики проекта
	Участники проекта и их роли	МО учителей как группы наставников, вновь прибывшие педагоги – группы наставляемых в условиях реверсивного наставничества на основном этапе реализации проекта в роли наставников и наставляемых.
	Решаемая проблема и ее масштаб	С одной стороны, школа имеет устойчивый педагогический коллектив и сформировавшиеся традиции, высокие результаты работ. С другой стороны, в связи с капитальным ремонтом, меняются не только материально-технические условия работы, но и предполагается слияние другой школы с коллективом нашей школы, а, значит, образуется новый коллектив. В сложившейся ситуации актуальна проблема формирования корпоративной культуры обновлённого педагогического коллектива, способствующей личностному и профессиональному развитию каждого педагога, обеспечивающей эффективное решение проблемы качества образовательной деятельности. Масштаб – общешкольный.
	Ведущая идея (идеи) проекта	С помощью группового реверсивного наставничества педагогов сформировать общую эффективную корпоративную культуру обновлённого коллектива.
	Новизна проекта	Использование потенциала существующего педагогического коллектива и коллектива педагогов другой школы, сливающегося с нашей школой, для профессионального взаимного обогащения, налаживание взаимодействия и эффективной профессиональной деятельности педагогов.
	Период реализации и	Январь 2023г – декабрь 2025г.

этапы проекта	<p>1 этап – адаптационный (январь-апрель 2023г)</p> <p>2 этап – проектировочный (апрель-август 2023г.)</p> <p>3 этап – реализация проекта (сентябрь 2023г.-сентябрь 2025г.)</p> <p>4 этап – оценочный, завершение проекта (сентябрь – декабрь 2025г.)</p>
Цель проекта	Создание условий для эффективной профессиональной деятельности обновлённого педагогического коллектива школы посредством наставнического взаимодействия.
Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработать нормативные документы, регулирующие систему наставничества в новых условиях деятельности образовательной организации; 2. Разработать методические материалы в помощь участникам наставнической деятельности (памятки, алгоритмы, образцы); 3. Сформировать структуру, содержание и регламент взаимодействия педагогов в условиях реализации инновационного проекта наставничества; 4. Разработать практики наставничества в рамках формы «учитель-учитель» для взаимодействия наставнических групп; 5. Разработать программу подготовки учителей-наставников, участвующих в реализации практик наставничества по методическому сопровождению учителей; 6. Диссеминировать опыт и практики наставничества внутри школы; 7. Разработать мониторинг эффективности реализации проекта; 8. Создать коммуникационные площадки (группы в мессенджерах, ВК, уголок наставляемых)
Результат (результаты) проекта	<p>Разработаны нормативные документы, регулирующие систему наставничества; разработаны методические материалы в помощь участникам проекта; сформированы структура, содержание и регламент взаимодействия; созданы условия для эффективной профессиональной деятельности обновлённого коллектива;</p>

Критерии оценивания результатов проекта	<p>Для системы образовательной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - качество профессиональной деятельности педагогов; - развитие корпоративной культуры; - укрепление имиджа образовательной организации на внешнем и внутреннем контуре; <p>Для участников проекта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - удовлетворённость в профессиональном взаимодействии; - результативность профессиональной деятельности; - удовлетворённость профессиональной деятельностью и повышение мотивации;
Перспективы проекта	<p>Распространение опыта от наставнической деятельности в образовательной организации может осуществляться через публикации и участие в научно-практических конференциях, методологических и методических мастер-классах, вебинарах на муниципальном и региональном уровнях.</p>
Ссылка на интернет-ресурс, связанный с проектом	<p style="text-align: center;">shig-sosh4.ru МБОУ "СОШ №4 г. Щигры Курской области" - официальная страница ВК</p>

3. Пояснительная записка

В 2022-2023 учебном году в школе была внедрена целевая модель наставничества по форме «учитель-учитель». Были созданы все локальные акты, разработаны Положение о программе наставничества, Программа, сформированы пары наставников и наставляемых, налажена работа в парах. Модель наставничества была персонализированная. Но теперь, в новых сложившихся условиях, а именно, после капитального ремонта, предполагается слияние двух школ и требуется новая модель, что позволяет школе выйти на инновационный проект наставничества. Проект «Новая школа – новый коллектив» предполагает новое содержание профессионально-педагогической деятельности педагогов, их готовность осваиваться и внедрять инновации, которые востребованы новой образовательной ситуацией. Групповая сплочённость является необходимым условием для создания комфортного микроклимата в коллективе. Групповой сплочённости способствуют: положительное эмоциональное состояние педагогов, дружеская располагающая атмосфера, позитивные взаимоотношения и симпатии между

участниками, взаимопонимание. Сплочённый коллектив школы – неотъемлемая составляющая успешного образовательного процесса, это творческая, слаженная, цельная высокопрофессиональная команда, объединённая общей миссией – обучением и воспитанием детей.

4. Особенности ОО, оказывающие влияние на наставническую деятельность

МБОУ «СОШ №4 г. Щигры Курской области» расположена в центре города. В данный момент в здании школы проходит капитальный ремонт в рамках «Мероприятие по модернизации школьных систем образования», поэтому учебный процесс проходит в здании школы №2 нашего города. Педагогический коллектив небольшой, 42 педагога. До 35 лет – 4 учителей, можно сказать, что педагогический коллектив немолодой. Учителей высшей категории - 11. 2 педагога имеют звание «Отличник народного просвещения РФ» В школе 425 обучающихся. Педагоги школы постоянно презентуют свой опыт на открытых мероприятиях города, представляют свой опыт через публикации и размещение материалов на учительских сайтах. Все педагоги школы прошли повышение квалификации по использованию информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе, все педагоги начальной и основной школы прошли повышение квалификации по реализации ФГОС НОО и ООО Недостаточно развитая инфраструктура в городе не позволяет педагогам полноценно участвовать в культурной жизни региона, поэтому стараемся организовывать выезды в Курский драматический театр, экскурсии за пределы региона. Школа тесно сотрудничает с Домом пионеров и школьников г. Щигры, краеведческим музеем, школой искусств, детской юношеской спортивной школой, городским домом культуры. В школе работает музей боевой славы, школьный музей. В школе есть свои традиции, которые необходимо сохранить в новой школе с новым коллективом.

5. Обоснование актуальности и инновационности проекта

В 2022-2023 учебном году в нашей школе проходит капитальный ремонт, поэтому учебный процесс в данное время проходит в школе №2 После капитального ремонта планируется слияние двух школ города: школы №5 и школы №4 В каждой школе свой сложившийся коллектив, свои достижения, свои традиции. Как начнётся работа двух коллективов? Как сложатся взаимоотношения между новыми коллегами? Как сплотить создавшийся коллектив? Как сформировать благоприятный социально-психологический климат, от которого зависит эффективность благоприятного сотрудничества членов педагогического коллектива? Для того, чтобы решить эти проблемы и разработан

инновационный проект реверсивного наставничества. Этот проект предполагает новое содержание профессионально-педагогической деятельности педагогов, их готовность осваиваться и внедрять инновации, которые востребованы новой образовательной ситуацией.

6. Ресурсное обеспечение проекта

6.1. Кадровое обеспечение

№	Фамилия, имя, отчество	Должность в ОО (за пределами ОО по основному месту работы)*	Роль в проекте
1	Клевцова Е.Е.	Директор школы,	Руководитель
2.	Емельянова Н.В.	Зам.директора по ВР	Куратор
	Казинникова Л.А.	Учитель начальных классов	Наставник
	Титова Е.И.	Учитель нач.классов	Наставник
	Ильяшенко С.В.	Учитель нач.классов	Наставник
	Зацеляпина О.В.	Учитель нач.классов	Наставник
	Енютина Е.И.	Учитель нач.классов	Наставник
	Михайлова Н.Л.	Учитель нач.классов	Наставник
	Дементьева Н.Г.	Учитель нач.классов	Наставник
	Амелина Л.Н.	Учитель нач.классов	Наставник
	Яковлева Н.В.	Учитель нач.классов	Наставник
	Шестакова Е.А.	Учитель русского языка и лит.	Наставник
	Фунтикова О.В.	Учитель русского языка и лит.	Наставник
	Скороходова О.В.	Учитель русского языка и лит.	Наставник
	Иевлев В.И.	Учитель истории и обществозн.	Наставник
	Полякова Н.Н.	Учитель ин.яз.	Наставник
	Енютина И.М.	Учитель ин.яз.	Наставник
	Оксененко О.А.	Учитель математики	Наставник
	Сухова Л.А.	Учитель математики	Наставник
	Кретьева Е.А.	Учитель математики	Наставник
	Солодухина Т.Ю.	Учитель математики	Наставник
	Богачёва Т.П.	Учитель физики	Наставник
	Мальцева Н.В.	Учитель географии	Наставник
	Высоцкая О.В.	Учитель биологии	Наставник
	Плохих Н.В.	Учитель ИЗО	Наставник
	Калинина О.С.	Учитель музыки	Наставник
	Баздырев В.С.	Учитель физич.культ.	Наставник
	Субботин А.В.	Учитель физич.культ.	Наставник
	Чурилова О.Н.	Учитель-логопед	Наставник

	Тамарова Т.Н.	Психолог	Психолог
--	---------------	----------	----------

*для форм наставничества реализуемых с привлечением социальных партнеров и участников из иных организаций/структур

6.2. Нормативно-правовое обеспечение

- 1). Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества»
- 2). Приказ о региональных опорных площадках наставничества
- 4). Положение о программе наставничества МБОУ «СОШ №4 г. Щигры Курской области». Утверждена приказом директора школы от 15.09.2021г. №296
- 5). Программа наставничества. Утверждена приказом директора школы от 15.09.2021г. № 296
- 6). Приказ о внедрении методологии (целевой модели наставничества). Приказ от 31.08.2021г. №242
- 7). Приказ об организации работы с молодыми специалистами и распределении наставников на 2022-2023 уч.год

Планируется разработать:

- 1). Приказ об утверждении инновационного проекта.
- 2). Приказ о создании рабочей группы проекта.
- 3). Приказ о формировании групп наставников в педагогическом коллективе школы. (В каждом МО – ответственный)
- 4). Приказ о внедрении и реализации Программы «Школа наставника»
- 5). Приказ о мониторинге наставничества

6.3. Информационное обеспечение

Информационно-методическое обеспечение системы наставничества реализуется с помощью:

- официального сайта образовательной организации;
- участия педагогов в сетевых предметных сообществах;
- организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы;

— сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

6.4. Методическое обеспечение

- Методические рекомендации (<Письмо> Минпросвещения России от 23.01.2020NMP-42/02

"О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций"

- Программа наставничества школы

Планируется разработать:

- методические материалы в помощь участникам наставнической деятельности;

- практики наставничества в рамках формы «учитель-учитель» для взаимодействия наставнических групп;

- программу подготовки учителей-наставников, участвующих в реализации практик наставничества по методическому сопровождению учителей;

- мониторинг эффективности реализации проекта

- организация обмена педагогическим и наставническим опытом;

- организационно-методическая помощь наставляемым в публикации статей на различных цифровых ресурсах, в методической литературе и пр.

6.5. Финансовое обеспечение проекта

№	Планируемые статьи расходов	Объемы финансирования		
		Всего	Источники финансирования	
			бюджет	внебюджет
	2022-2023 уч.год			
	Ст.211	18727	+	
	Ст.213	5655	+	
	2023-2024 уч.год			
	Ст.211	18727	+	
	Ст.213	5655	+	

	2024-2025 уч.год			
	Ст.211	18727	+	
	Ст.213	5655	+	

6.6. Организационное обеспечение

Структура СО школы предполагает выделение наставничества как отдельного направления деятельности и закрепление ответственных в каждом МО за реализацию наставнической деятельности

7. Содержание проекта

Данный проект раскрывает значимость и возможности использования формы наставничества для развития готовности вновь созданного коллектива к сотрудничеству в рамках реверсивной помощи, к взаимодоверию и взаимоуважению. Работа направлена на повышение стремления членов коллектива оказывать помощь и принимать её. Суть проекта заключается в том, чтобы сформировать у педагогов потребность в единении и сотрудничестве на благо реализации миссии школы через инновационную деятельность: разработка новых образовательных технологий, обучение друг друга новейшим методикам, проведение на базе школы обучающих семинаров по организации инновационной деятельности, превращение коллектива в распространителя инновационных идей через открытые уроки, публикации статей, методические разработки. В содержание проекта входит работа творческих и исследовательских групп, выполняющие определённые задачи, дискуссии и «круглые столы» по обмену идеями, педагогические игры по решению педагогических ситуаций, тренинги, учительские корпоративы. Неотъемлемой частью проекта является создание «педагогического ядра» из учителей с огромным профессиональным авторитетом у коллег, формирование педагогических традиций, сочетание педагогической работы с творческим поиском, индивидуальный подход к каждому учителю.

8. План реализации (дорожная карта проекта)

№ п/п	Задачи/этапы	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Ответственные	Ожидаемый результат
-------	--------------	--------------------------	------------------	---------------	---------------------

1.	<p>Адаптационный этап.</p> <p>Задачи:</p> <p>1.Разработать нормативные документы, регулирующие систему наставничества в новых условиях деятельности ОО</p> <p>2.Разработать методические материалы в помощь участникам наставнической деятельности.</p>	<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества.</p> <p>Информирование педагогического сообщества ОО о реализации модели наставничества.</p> <p>Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов ОО</p>	Январь-апрель 2023г.	Руководитель ОО, куратор проекта, разработчики проекта	Созданы условия для запуска проекта, определены необходимые ресурсы (кадровые, материально-техническая база и т.д.) Разработаны нормативные документы методические материалы.
2.	<p>Проектировочный этап.</p> <p>Задачи:</p> <p>1.Провести анкетирование среди наставников и наставляемых.</p> <p>2. Сформировать банк наставников и наставляемых.</p> <p>3. Сформировать структуру, содержание и регламент взаимодействия педагогов в условиях реализации инновационного проекта наставничества.</p>	<p>Сбор информации о профессиональных запросах педагогов.</p> <p>Формирование банка данных наставников и наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>Анкетирование среди потенциальных наставников в ОО</p> <p>Формирование банка наставников и наставляемых для реверсивного</p>	Апрель-август 2023г.	Руководитель ОО, куратор проекта, разработчики проекта	Сформирован банк наставников и наставляемых, сформирована структура, содержание и регламент; разработаны практики наставничества и программа подготовки учителей.

	<p>4. Разработать практики наставничества в рамках формы «учитель-учитель» для взаимодействия наставнических групп.</p> <p>5. Создание групп по разработке программы; проведение мероприятий в соответствии с программой.</p> <p>6. Разработать программу подготовки учителей-наставников, участвующих в реализации практик наставничества.</p>	<p>взаимодействия. Обучение наставников и наставляемых, подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности.</p> <p>Создание банка лучших практик наставничества</p>			

3.	<p>Этап реализации проекта</p> <p>Задачи:</p> <p>1.Сформировать наставнические группы по МО</p> <p>2.Разработать программы наставничества для каждой группы.</p> <p>3.Создать коммуникативные площадки.</p>	<p>Формирование наставнических групп.</p> <p>Разработка программ наставничеств для каждой группы.</p> <p>Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставников и наставляемых.</p> <p>Организация и осуществление работы наставнических групп, регулярные встречи.</p>	<p>Сентябрь 2023г. – Сентябрь 2025г.</p>	<p>Руководитель ОО, куратор проекта, разработчики проекта, руководители МО</p>	<p>Налажена работа по реализации проекта</p>
4	<p>Этап анализа и завершения проекта</p> <p>Задачи:</p> <p>1.Разработать мониторинг эффективности реализации проекта.</p> <p>2.Выявить лучшие практики наставничества.</p>	<p>Проведение мониторинга качества реализации проекта.</p> <p>Проведение школьного семинара.</p> <p>Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по презентации лучших практик наставничества.</p> <p>Пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.</p>	<p>Сентябрь-декабрь 2025г.</p>	<p>Руководитель ОО, куратор проекта, разработчики проекта, руководители МО</p>	<p>Выявлены лучшие практики наставничества, распространены опыты на разных уровнях</p>

6. Система управления и контроля проекта

В структуру управления и контроля проекта входит администрация школы, куратор проекта, руководители МО. Промежуточные результаты мероприятий отслеживаются с периодичностью два раза в год и рассматриваются на педагогических и методических советах школы. Управленческие решения по корректировке дорожной карты утверждаются директором школы. Общее руководство проектом осуществляет руководитель образовательной организации. Куратор наставничества обеспечит организацию деятельности по разработке и реализации программ и основного содержания деятельности. Руководители МО отвечают за реализацию содержания наставнической деятельности внутри МО

Итоги проекта подводятся на оценочном этапе завершения проекта.

7. Критерии, показатели и индикаторы результативности проекта

Критерии	Показатели	Индикаторы
Для образовательной деятельности 1. Качество профессиональной деятельности педагогов.	-компетенция самоорганизации и самообразования; -инновационная деятельность педагогов;	100%
	-результативность деятельности педагогов, выраженная в своих достижениях	100% 80-100%
2. Развитие корпоративной культуры.	-мобилизация педагогического коллектива на достижение общих поставленных целей; -внутренняя адаптация	100%

	<p>педагогов путём формирования имиджа образовательной организации;</p> <p>-вовлечённость педагогов в жизнь школы, развитие чувства преданности и принадлежности коллективу</p>	<p>80-100%</p> <p>90-100%</p>
<p>3. Укрепление имиджа образовательной организации на внешнем и внутреннем контуре</p>	<p>-постоянное саморазвитие коллектива, объединённого общим делом;</p> <p>-создание и культ собственного стиля, соблюдение преемственности, соблюдение коллективной чести;</p> <p>-увлечённый, равнодушный, профессиональный педагогический коллектив</p>	<p>90-100%</p> <p>90-100%</p>
<p><i>Для участников наставнической деятельности</i></p> <p>1. Удовлетворённость в профессиональном взаимодействии.</p>	<p>-стремление к достижению профессиональных успехов;</p> <p>-проявление и утверждение себя в профессии педагога;</p> <p>-хорошее отношение, профессиональное взаимопонимание, желание проявлять творчество в работе</p>	<p>80-100%</p> <p>90-100%</p>

<p>2. Результативность профессиональной деятельности.</p>	<p>-участие в профессиональных конкурсах(очные и заочные формы); - участие в работе творческих групп; - обобщение педагогического опыта</p>	<p>5-7 чел. 10-15 чел. 10-15 чел.</p>
<p>3. Удовлетворённость профессиональной деятельностью и повышение мотивации.</p>	<p>-положительное отношение к выполняемой профессиональной деятельности и высокой эффективности труда; -повышение внутренней профессиональной мотивации</p>	<p>80-90% 80-90%</p>

11. Риски проекта и возможности их минимизации

№	Риски	Действия по минимизации рисков
1.	Отсутствие у педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста	Создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение работы на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других доступных ресурсах, получение реальных позитивных результатов.
2	Высокая нагрузка на наставников и наставляемых	Планирование, распределение и соблюдение обязанностей, чёткое формулирование и реализация запросов наставников и наставляемых, психолого-педагогическая поддержка, выстраивание многоуровневой среды наставничества.

3	Низкая мотивация наставников и наставляемых	Разработать системы мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения. Соразвитие тандемов «наставник-наставляемый» в направлении реверсивности, вовлечение участников проекта в инновационные общешкольные процессы.
4	Конфликтность коллективов	Проведение обучающих тренингов, мастер-классов, оказание информационной и психологической поддержки.