

## Паспорт управленческого проекта

Разработчик:  
Жукова Ю.В.,  
заместитель директора по УВР  
МАОУ СОШ №12 г. Тобольска

Элементы	Содержание
Название проекта	Управленческий проект по внедрению целевой модели наставничества «ПРОнаставничество»
Актуальность проекта	<p>Актуальность проекта обусловлена созданием единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование» (с учетом изменений и дополнений 2020 и 2021 гг.) и необходимостью трансформации наставничества как вида профессиональной деятельности, придания наставничеству концептуально-методологического и нормативно-правового статуса.</p> <p>Наставничество всегда существовало в школе, но в настоящее время есть необходимость придать этой деятельности инновационный характер.</p> <p>Кроме того, 2023 год в России объявлен Годом педагога и наставника, в связи с этим проект приобретает еще большую актуальность и будет способствовать признанию особого статуса педагогов-наставников.</p>
Проблемы	<p>Проект направлен на решение следующих проблем:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. проблема адаптации молодых/начинающих, вновь прибывших педагогов в педагогическом коллективе;</li><li>2. проблемы педагогов с большим стажем, ощущающих себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающих кризис профессионального роста, находящихся в ситуации профессионального выгорания;</li><li>3. проблемы педагогов, которые испытывают необходимость устранения дефицитов и повышения компетенций по отдельным направлениям профессиональной деятельности.</li></ol>
Цели и задачи проекта	<p>Цель: реализация комплекса мер по внедрению целевой модели наставничества.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества,</li><li>2. Оказывать помощь в освоении эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации (наставников и наставляемых),</li><li>3. Содействовать развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном уровне.</li><li>4. Совершенствовать профессиональные компетенции наставников и наставляемых.</li></ol>
Нормативно-правовая база проекта	Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в

	<p>образовательных организациях, Академия Минпросвещения России, 2021 г.</p> <p>Приказ Департамента и науки Тюменской области №185/ОД от 25.03.2022г. «Об утверждении системы наставничества педагогических работников образовательных организаций Тюменской области»</p> <p>Приказ МАОУ СОШ №12 №69 от 22.04.2022г. «Об утверждении системы наставничества»</p> <p>Приказ МАОУ СОШ №12 №94 от 06.11.2020г. «Об утверждении Положения об оплате труда и стимулирования работников МАОУ СОШ №12»</p>
Ожидаемые результаты	<p>1.Разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений.</p> <p>2.Увеличение доли педагогов, вовлеченных в процесс наставничества.</p> <p>3.Повышение профессионального мастерства педагогов, развитие профессиональных инициатив и активности.</p> <p>4.Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов при решении новых или нестандартных задач.</p> <p>5.Построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности.</p>
Участники проекта	Педагоги-наставники, наставляемые педагоги, куратор
Этапы и сроки реализации проекта	<p><b>Подготовительный этап</b> Срок: март 2022г.– август 2022г. Цель: изучение нормативно-правовой базы проекта, мотивация педагогов на участие в проекте.</p> <p><b>Практический этап</b> Срок: сентябрь 2022г.- май 2023г. Цель: реализация основных мероприятий проекта.</p> <p><b>Аналитический этап</b> Срок: июнь 2023г. Цель: подведение итогов реализации проекта, определение перспектив развития.</p> <p>План реализации проекта представлен в приложении 1.</p>
Основные направления проекта	<p>1.Подготовка условий для реализации системы наставничества</p> <p>2.Формирование базы наставников и наставляемых</p> <p>3.Обучение наставников (Школа наставников «Наставник: не рядом, а вместе!») )</p> <p>4. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп</p> <p>5. Реализация персонализированных программ наставничества</p> <p>6. Информационная система поддержки наставничества</p>
Контроль	Контроль реализации проекта осуществляет Жукова Ю.В., заместитель директора по УВР МАОУ СОШ №12
Объем и источники финансового обеспечения	Не требует дополнительных источников финансирования

<p>Возможные риски</p>	<p><b>1.Отсутствие у некоторых педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.</b>  <i>Возможные мероприятия по минимизации риска:</i>  создание в МАОУ СОШ №12 среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества; расширение возможностей профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организация стажировок и др.; участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах и т. п.), а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогических работников; рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы наставничества.</p> <p><b>2.Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.</b>  <i>Возможные мероприятия по минимизации риска:</i>  разработка системы мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения; соразвитие тандемов «наставник – наставляемый» в направлении их дополнительности, взаимозаменяемости, синергии, реверсивности; вовлечение большего количества педагогов в наставническую деятельность, в том числе молодых/начинающих педагогов путем развития разнообразных форм наставничества, основанных на идее разделения труда наставников (наставничество, разделенное между несколькими наставниками, по профессиональным затруднениям наставляемого).</p> <p><b>3.Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций</b>  <i>Возможные мероприятия по минимизации риска:</i>  создание системы обучения и сопровождения наставников; планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов наставников; использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных; психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых.</p> <p><b>4.Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.</b>  <i>Возможные мероприятия по минимизации риска:</i>  развитие реверсивных форм наставничества; вовлечение наставника и наставляемого в инновационные общешкольные процессы; привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого; привлечение наставляемого в процесс подготовки наставника к аттестационным процедурам</p>
<p>Самооценка проекта</p>	<p>Анализ полезности проекта, перспектив его дальнейшего развития будет осуществлен на аналитическом этапе проекта.</p>

План реализации Управленческого проекта по внедрению целевой модели наставничества «PROнаставничество»

№	Наименование этапа	Содержание деятельности	Срок реализации
1.	<b>Подготовительный этап</b>	<p>1. Подготовка условий для реализации системы наставничества: изучение методических рекомендаций по внедрению целевой модели наставничества, изучение нормативно-правовой базы, разработка и принятие локальных нормативных актов МАОУ СОШ №12.</p> <p>2. Деятельность по мотивации педагогов на участие в проекте: школьный методический семинар, заседания школьных методических объединений, участие педагогов школы во Всероссийской викторине «Наставничество» (Академия Минпроса России), организация и проведение методических оперативок по вопросам внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>3. Размещение информации о внедрении целевой модели наставничества на сайте МАОУ СОШ №12.</p>	Март 2022г.– август 2022г.
2.	<b>Практический этап</b>	<p>1. Сбор информации о профессиональных запросах и профессиональных возможностях педагогов.</p> <p>2. Формирование банка наставников и наставляемых.</p> <p>3. Формирование наставнических пар/групп.</p> <p>4. Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/групп педагогов.</p> <p>5. Разработка и реализация персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы.</p>	Сентябрь 2022г.- май 2023г.

		6. Деятельность школы наставников «Наставник: не рядом, а вместе!» (приложение 2). 7. Участие куратора, наставников, наставляемых в профессиональных конкурсах 8. Размещение информации о внедрении целевой модели наставничества на сайте МАОУ СОШ №12.	
3.	<b>Аналитический этап</b>	1. Анкетирование с целью выявления мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества. 2. Проведение круглого стола «Наставничество: опыт, проблемы, перспективы». 3. Размещение информации о внедрении целевой модели наставничества на сайте МАОУ СОШ №12.	Июнь, 2023г.

Приложение 2

**План работы Школы наставников  
«Наставник: не рядом, а вместе!»  
на 2022/2023 учебный год**

Составитель:  
Жукова Ю.В.,  
заместитель директора по УВР

№	Название мероприятия	Ожидаемый результат	Срок	Ответственный
<b>Трек 1 «Организационный»</b>				
1.	Анкетирование педагогов школы с целью выявления потенциальных наставников	Формирование базы наставников и наставляемых	Август, 2022г.	Заместитель директора по УВР
2.	Формирование пар (групп) из наставников и наставляемых	Формирование пар (групп) из наставников и наставляемых	Август, 2022г.	Заместитель директора по УВР
<b>Трек 2 «Мотивационный»</b>				
1.	Час неформального общения с наставниками «Я - наставник? Я – наставник!»	Погружение наставников в проблему, формирование позитивных	Сентябрь, 2022г.	Заместитель директора по УВР

		профессиональных установок		
2.	Установочный семинар «Организация системы наставничества в 2022/2023 учебном году»	Знакомство с условиями наставнической деятельности	с Сентябрь, 2022г.	Заместитель директора по УВР
<b>Трек 3</b> <b>«Теоретические аспекты деятельности наставника»</b>				
1.	Методический обзор «Целевая модель наставничества»	Знакомство с методическими рекомендациями по разработке и внедрению целевой модели наставничества	Октябрь, 2022г.	Заместитель директора по УВР
2.	Практикум «Гезаурус наставника»	Овладение педагогами-наставниками понятийным аппаратом по наставничеству	Октябрь, 2022г.	Заместитель директора по УВР
<b>Трек 4</b> <b>«Планирование работы наставника»</b>				
1.	Семинар «Этапы реализации программы наставника. Как повысить эффективность?»	Совершенствование управленческих и методических компетенций педагогов-наставников	Ноябрь, 2022г.	Заместитель директора по УВР
2.	Коворкинг «Формы работы с наставляемым»	Совершенствование управленческих и методических компетенций педагогов-наставников	Ноябрь, 2022г.	Заместитель директора по УВР
<b>Трек 5</b> <b>«Эффективная коммуникация»</b>				
1.	Тренинг «Как повысить эффективность коммуникации»	Совершенствование коммуникативных компетенций педагогов-наставников	Декабрь, 2022г.	Заместитель директора по УВР, педагог-психолог
2.	Тренинг «Наставник-наставляемый: бесконфликтное общение»	Совершенствование коммуникативных компетенций педагогов-наставников	Декабрь, 2022г.	Заместитель директора по УВР, педагог-психолог
<b>Трек 6</b> <b>«Личностное развитие»</b>				

1.	Час неформального общения «Учителя - тоже люди или чем живут учителя вне школы...»	Создание условий для развития soft skills педагогов-наставников	Январь, 2023г.	Заместитель директора по УВР
2.	Мастер-класс «Тайм-менеджмент педагога наставника»	Создание условий для развития soft skills педагогов-наставников	Январь, 2023г.	Заместитель директора по УВР
<b>Трек 7</b> <b>«Нестандартная ситуация. Что делать?»</b>				
1.	Интенсив по решению методических кейсов	Совершенствование методических компетенций педагогов-наставников	Февраль, 2023 г.	Заместитель директора по УВР
2.	Методическая оперативка «Риски наставничества и способы их преодоления»	Совершенствование методических компетенций педагогов-наставников	Февраль, 2023г.	Заместитель директора по УВР
<b>Трек 8</b> <b>«Технологии наставничества»</b>				
1.	Методический мост «Современный взгляд на наставничество»	Совершенствование технологического инструментария педагогов-наставников	Март, 2023г.	Заместитель директора по УВР
2.	Круглый стол «Организация обратной связи между наставником и наставляемым»	Совершенствование технологического инструментария педагогов-наставников	Март, 2023г.	Заместитель директора по УВР
<b>Трек 9</b> <b>«Наставник – методический лидер»</b>				
1.	Деловая игра «Эффективные инструменты наставничества»	Развитие лидерских качеств педагогов-наставников	Апрель, 2023г.	Заместитель директора по УВР
2.	Школьная викторина «ПРОнаставничество»	Развитие лидерских качеств педагогов-наставников	Апрель, 2023г.	Заместитель директора по УВР
<b>Трек 10</b> <b>«Трансляция опыта работы»</b>				
1.	Презентационная площадка «Наставничество: лучшие практики»	Обмен опытом по наставничеству	Май, 2023г.	Заместитель директора по УВР
2.	Выставка методических продуктов по наставничеству (дистанционный формат)	Создание условий для трансляции успешных практик наставничества	Май, 2023г.	Заместитель директора по УВР
<b>Трек 11</b>				

**«Рефлексивный»**

1.	Дискуссионная площадка «Наставничество: тренд или осознанная необходимость?»	Оценка и анализ деятельности педагогов- наставников, определение «точек роста» на следующий учебный год	Июнь, 2023г.	Заместитель директора по УВР
----	--	--	-----------------	------------------------------------