

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**  
**муниципальное образование «Город Курчатов»**  
**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**  
**"Средняя общеобразовательная школа с углубленным**  
**изучением иностранных языков №4" г. Курчатова**

ИНН 4634004933 КПП 463401001 ОГРН 1024601276457 ОКПО 23024196 ОКВЭД 85.13 ОКВЭД  
85.14

307250, Город Курчатов, Курской области, улица Строителей, дом 10,  
тел./факс (47131)-4-64-35, kurchatov185@mail.ru

Принято на заседании  
педагогического совета  
Протокол № 9  
от « 24 » 03 2023г

Утверждено приказом № 115  
от « 24 » 03 2023г.

Директор школы

Т.М. Буровникова



### Педагогическая инвестиция

Руководитель проекта:  
Переверзева Ольга Владимировна,  
заместитель директора по УВР

Согласовано  
Заведующая региональным  
наставническим центром  
Н.В. Нащекина

Согласовано  
Муниципальный координатор  
наставничества  
О.В. Голендухина  
24.03.2023



Курчатов – 2023г.

## 1. Паспорт проекта

Структурные элементы	Содержание структурных элементов
Наименование проекта с указанием формы наставничества	«Педагогическая инвестиция» (в рамках формы «учитель-учитель»)
Руководитель и разработчики проекта	Переверзева Ольга Владимировна, заместитель директора по УВР, куратор наставничества Аникина Ольга Александровна, заместитель директора по УВР Головина Елена Борисовна, заместитель директора по УВР
Участники проекта и их роли	Наставники – педагоги с первой и высшей категорией, имеющие стаж работы не менее 15 лет и владеющие успешной педагогической практикой. Наставляемые – педагоги со стажем работы не более трех лет; учителя, испытывающие проблемы профессиональной деятельности.
Решаемая проблема и ее масштаб	С одной стороны в ОО достаточно педагогических работников с разным опытом работы, с другой стороны многие из них испытывают проблемы с внедрением новшеств в работу. Проект решает проблему профессиональной мотивации. Масштаб - общешкольный
Ведущая идея (идеи) проекта	Проект «Педагогическая инвестиция» способствует развитию положительной мотивации у педагогов школы, снимает тревогу и стресс, стимулирует интерес и желание развиваться.
Новизна проекта	В рамках одного проекта осуществляется наставническое сопровождение двух различных категорий наставляемых: молодые специалисты, опыт которых не превышает трех лет и учителя, испытывающие проблемы профессиональной деятельности по отдельным направлениям («Конкурс», «Классный руководитель», «Публикация») Это вклад в профессионально-личностное развитие педагогов, а значит вклад и в качество образования в целом.
Период реализации и этапы проекта	2023 – 2025 1. Аналитико-проектировочный (февраль 2023 – май 2023) 2. Организационно-практический (июнь 2023 – декабрь 2024) 3. Обобщающий (январь 2025 – май 2025)
Цель проекта	Разработка современной модели наставничества в школе, обеспечивающей преодоление профессиональных рисков в педагогической деятельности и мотивацию профессионального роста педагогов.
Задачи проекта	1. Выявить объекты 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

	<p>образовательной организации.</p> <p>3. Сформировать базу наставников и наставляемых в образовательной организации.</p> <p>4. Разработать программу непрерывного обучения и мотивации наставников в образовательной организации.</p> <p>5. Разработать систему мониторинга наставнической деятельности.</p> <p>6. Разработать и внедрить модель взаимодействия педагогических работников школы.</p> <p>7. Разработать систему мероприятий, обеспечивающих профессиональную поддержку учителей.</p> <p>8. Диссеминировать опыт организации наставнической деятельности в образовательной организации.</p>
Критерии оценивания результатов проекта	<ul style="list-style-type: none"> <li>• эффективность работы по реализации проекта</li> <li>• развитие корпоративной культуры в педагогическом коллективе</li> <li>• удовлетворенность результатами профессиональной деятельности</li> </ul>
Перспективы проекта	<p>1. Проект может быть востребован и использован в любой образовательной организации.</p> <p>2. Тиражировать и распространять опыт возможно в рамках муниципальных и региональных мероприятий по наставничеству для ОО.</p>
Ссылка на интернет-ресурс, связанный с проектом	<p><a href="https://kurch-sosh4.ru/nastavnichestvo.html">https://kurch-sosh4.ru/nastavnichestvo.html</a></p>
Результат (результаты) проекта	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Апробация новой модели наставничества, подготовка методических материалов по ее использованию.</li> <li>2. Определение условий для успешной реализации модели, выделение целевых групп.</li> <li>3. Апробация критериев и мониторинга эффективности модели наставничества.</li> <li>4. Разработана система мероприятий, обеспечивающих профессиональную поддержку учителей.</li> <li>5. Разработаны нормативные локальные документы, регламентирующие наставничество в образовательной организации.</li> <li>6. Сформирована база наставников и наставляемых в образовательной организации.</li> <li>7. Разработана и внедрена модель взаимодействия педагогических работников школы.</li> </ol>

## 2. Пояснительная записка

В МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением иностранных языков «4» г. Курчатова 2 года реализуется программа наставничества. Несмотря на достаточно высокие и стабильные результаты работы школы и использование наставничества как метода поддержки молодых специалистов на сегодняшний день актуальными представляются следующие проблемы:

### **1) *Отсутствие системы наставничества***

По результатам анализа в школе работают наставники по отдельным направлениям: адаптация молодых специалистов и вновь прибывших педагогов; подготовка учащихся к конкурсам, сопровождение проектной и учебно-исследовательской деятельности; 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 выявлена недостаточная сформированность компетенций, что определяет необходимость специальной подготовки для работы наставником, обучения, сопровождения и оценки. Сами наставники демонстрируют понимание необходимости объединения в творческую группу, обучения по специализированным программам для наставников, обобщения и представления накопленного опыта, участия в конкурсах.

Таким образом, мы хотим разработать и внедрить новую модель наставничества, которая рассматривает 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.

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.

*Практическая значимость проекта.*

Проект наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри любой школьной организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности педагога, передачи опыта и знаний, формирования педагогических навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

### **3. Особенности ОО, оказывающие влияние на наставническую деятельность**

Общие подходы к кадровой политике, реализуемой в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением иностранных языков «4» г. Курчатова определяется традициями, сложившимися в учреждении.

Принципы организации научно-методического сопровождения педагогов:

- научность – использование научно обоснованных и апробированных в педагогической практике технологий и методик;
- системность – организация системы работы со всеми участниками образовательной деятельности;
- комплексность - совместная деятельность в решении задач сопровождения;
- превентивность - обеспечение перехода от принципа «скорой помощи» (реагирования на уже возникшие проблемы) к предупреждению возникновения проблемных ситуаций;
- открытость – последовательное использование ресурсов сетевого взаимодействия и социального партнёрства, открытость мероприятий для педагогических и руководящих работников образовательного учреждения;
- технологичность - использование современных технологий, интерактивной стратегии в работе;
- гуманизация – постоянный учет и развитие профессиональных потребностей педагогов, стимулирование учителей к самообразованию, к профессиональному росту;
- вариативность – признание многообразия повышения профессиональной компетентности педагога и реализация этого многообразия в действительности;
- адресность – учет индивидуальных интересов, установок, потребностей и возможностей получателей поддержки;
- социального партнерства — привлечение дополнительных ресурсов (кадровых, информационных, образовательных, материальных и финансовых) для успешной адаптации педагогов.

Система наставничества МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением иностранных языков «4» г. Курчатова определяется основными преимуществами:

- принятие ситуации мобильности кадров как данности современного этапа развития российского образования. Мобильность кадров — это не проблема. Поэтому в учреждении разработана стратегия развития кадрового потенциала, основанная на создании таких организационных условий, при которых каждый вновь принятый на работу педагог быстро адаптируется не только в коллективе, но и в своей профессиональной деятельности;

- индивидуальное сопровождение молодого специалиста более опытным педагогом позволяет добиться высоких результатов работы с первой минуты вхождения в коллектив;
- вновь принятым педагогам, имеющим определённый опыт работы в других организациях, назначается наставник, проработавший в нашем учреждении не менее трех лет. Сопровождая «новичка», он знакомит его с системой работы школы, особенностями ведения школьной документации, помогает правильно планировать рабочее время и многое другое;
- педагоги, которые испытывают затруднения в отдельных направлениях педагогической деятельности, сопровождаются наставниками персонально и в группе;
- разумное сочетание опытных работников и молодых начинающих. Если формировать коллектив в пользу опыта, и если в организации меньше 15 % работников в возрасте до 30 лет – эта организация в скором времени окажется в кадровом кризисе. Потому что, если организация предпочитает нанимать уже «готовых» специалистов, считая, что эффективность опытного работника выше, то упускает один очень важный аспект – молодой учитель, не имея стереотипов, быстрее способен сформировать «правильные» установки на достижение результатов, на укрепление желательных образцов поведения и повышение степени приверженности своей организации, его не надо переучивать, он не оглядывается назад.

#### **4. Обоснование актуальности и инновационности проекта**

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением иностранных языков «4» г. Курчатова столкнулась с проблемой обеспечения квалифицированными кадрами. С одной стороны, наблюдаются трудности в привлечении молодых специалистов, с другой – явно прослеживается тенденция «вымывания» молодой и средней возрастной категории учителей, выбравших школу местом работы. В школе практически не происходит обновление педагогического корпуса. Доля учителей пенсионного возраста за 2012–2022 гг. выросла с 18 до 31 %. При этом доля педагогов в возрасте до 30 лет составляет всего 13 %.

Таким образом, в настоящее время уже не стоит задача простого воспроизводства, пополнения учительского корпуса (или «привлечения новых кадров в образование»), а стоит задача «обновления педагогического корпуса». Это значит, что традиционные модели воспроизводства учителей не работают в ситуации, когда большинство из педагогов относится к старшему возрасту, и отсутствует так называемый средний возраст. Попытки простой передачи профессионального опыта от старших к младшим наталкиваются на серьезные культурные противоречия и конфликты поколений. Думается, что именно этим обстоятельством может быть объяснено значительное количество уходов из школы молодых педагогов, непринятия их старшими поколениями учителей. По данным некоторых региональных выборок до 70 % пришедших в школу покидают ее в течение первых трех лет. Это одна сторона проблемы недостатка квалифицированных кадров. С другой стороны, педагоги, имеющие опыт работы, но изменившие место работы, также испытывают значительные трудности в адаптации к новым условиям, что понижает эффективность их профессиональной деятельности. В условиях постоянной мобильности педагогических кадров стоит задача быстрой адаптации педагогов в системе работы с коллективом. Кроме того, в каждой образовательной организации есть педагоги, которые проработав несколько лет в одной образовательной среде, продолжают испытывать затруднения в отдельных аспектах педагогической деятельности, что также влияет на качество обучения и воспитания учащихся.

Одним из эффективных способов обновления и сохранения педагогического коллектива является наставничество.

Сущность понятия «наставничество», результаты педагогического наставничества, его значимость в профессиональной адаптации как элементе системы непрерывного педагогического образования рассматриваются в научных трудах многих ученых разных исторических эпох: К.Д. Ушинского, Н.В. Немовой, В.А. Сухомлинского, Т.Г. Браже, В.М. Лизинского, Л.В. Масловой, И.В. Крупиной, Ю.Н. Кулюткина, А.П. Ситник, Т.В. Шадринной и др.

На решение проблемы мотивации направлен данный педагогический проект «Педагогическая инвестиции». В рамках одного проекта осуществляется наставническое сопровождение двух различных категорий наставляемых: молодые специалисты, опыт которых не превышает трех лет и учителя, испытывающие проблемы профессиональной деятельности по отдельным направлениям («Конкурс», «Классный руководитель», «Публикация»)

Это вклад в профессионально-личностное развитие педагогов, а значит вклад и в качество образования в целом.

## 5. Ресурсное обеспечение проекта

### 5.1 Кадровое обеспечение проекта

№	Фамилия, имя, отчество	Должность в ОО	Роль в проекте
1	Переверзева О.В.	Зам. директора по УВР	Куратор
2	Административно-управленческий аппарат		
	Аникина О.А.	Зам. директора по УВР	Организационно-процессуальное обеспечение инновационного проекта
	Головина Е.Б.	Зам. директора по УВР	
	Овсянникова Е.И.	Зам. директора по ВР	
3	Руководители ШМО		
	Пыхтина Т.А.	Руководитель ШМО	Организационно-процессуальное обеспечение инновационного проекта
	Куценко Е.М.	Руководитель ШМО	
	Боброва С.Ю.	Руководитель ШМО	
	Шапочкина Т.В.	Руководитель ШМО	
	Вальтер О.А.	Руководитель ШМО	
	Зоболева Е.И.	Руководитель ШМО	
4	Богатырева Д.Е.	Педагог-психолог	Психологическое сопровождение проекта

### 5.2 Нормативно-правовое обеспечение

1. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»
2. Постановление Губернатора Курской области от 08.12.2020 №385-пг «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»
3. Приказ Министерства образования и науки Курской области от 30.11.2022 №1-1727 «О региональных опорных площадках наставничества»

4. Приказ директора МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с углублённым изучением иностранных языков №4» г. Курчатова от 06.02.2023 №68 «О разработке, внедрении и реализации инновационного проекта в сфере организации системы наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества, в рамках деятельности региональной опорной площадки наставничества»

В рамках проекта предстоит разработать:

- Положение о программе наставничества
- Положение о Совете наставников

### ***5.3 Информационное обеспечение***

1. Интернет

2. Сайт

3. Публикации

4. Официальное сообщество в контакте <https://vk.com/club196556013>

### ***5.4 Методическое обеспечение***

1. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях
2. Методы изучения интересов и склонностей и мотивации профессиональной деятельности.

1. Методы изучения интересов и склонностей.

1.1. Опросник интересов «Бланк профессиональных интересов», созданный

Э. Стронгом. Он диагностирует четыре показателя интересов:

- 1) сходство интересов обследуемого с интересами лиц, достигших успехов в определенной профессии;
- 2) структуру интересов мужчин и женщин;
- 3) степень зрелости интересов;
- 4) уровень профессиональной подготовки

1.2. Опросник интересов «Протокол профессиональных предпочтений» Г. Кьюдера. Он предназначен для определения предпочтительных интересов индивида среди широкого круга разных видов деятельности, но не прогнозирует предполагаемый выбор рода занятий на основе изученных интересов. Шкалы интересов включают различные виды деятельности. Опросник Г. Кьюдера диагностирует интерес испытуемого к определенным видам деятельности, а не к конкретным профессиям.

2. Методики изучения мотивации профессиональной деятельности

2.1. «Ориентировочная анкета» (направленность личности). Предназначена для определения основных видов направленности человека: личной (на себя), коллективистской (на взаимные действия), деловой (на задачу). Направленность на себя создается преобладанием мотивов собственного благополучия, стремления к личному первенству, престижу, удовлетворения своих притязаний вне зависимости от интересов других. Направленность на взаимные действия определяет потребность в общении, в поддержании хороших отношений с окружающими, в успешном выполнении совместной деятельности.

2.2. «Определение уровня самоконтроля» (шкала локуса контроля Роттера).

Предназначена для определения уровня субъективного контроля (УСК) личности – характеристики степени независимости, самостоятельности и активности человека в достижении своих целей, его личной ответственности за свои действия и поступки.



2.3. «Определение ценностных ориентаций Рокича». Позволяет определить индивидуальную и групповую направленность на те или иные общечеловеческие ценности, цели и средства жизнедеятельности, выявить степень их значимости для человека и общую установку на определенный тип поведения (иждивенческий, потребительский, деятельностный, творческий). Анализ результатов носит качественный характер и заключается в определении доминирующей направленности ценностных ориентаций людей, их жизненной позиции по критериям уровня вовлеченности, с одной стороны, в сферу труда, а с другой – в семейно-бытовую и досуговую активность.

2.4. «Мотивационный тест Хекхаузена». Представляет собой методику изучения силы и направленности мотивов человека и касается преимущественно двух основных аспектов – мотивации достижения успеха и мотивации избегания неудачи.

### 5.5 Финансовое обеспечение

№	Планируемые статьи расходов	Объемы финансирования		
		Всего	Источники финансирования	
			бюджет	внебюджет
	Стимулирование наставников		в рамках ежемесячного стимулирования (0,2	
	Расходные материалы: бумага картридж		в наличии	

## 6. Содержание проекта

Представленная практика наставничества «Педагогическая инвестиция» представляет собой комплексную модель наставничества в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением иностранных языков №4» г. Курчатова, ориентированную на некоторые современные тенденции образования в регионе.

Особенностью разработанной модели «Педагогическая инвестиция» является выделение двух основных групп педагогов, нуждающихся в наставничестве: молодые специалисты, опыт которых не превышает трех лет; учителя, испытывающие проблемы профессиональной деятельности по отдельным направлениям («Конкурс», «Классный руководитель», «Публикация»). Наставники для каждой группы определяются по-разному, к ним применяются разные критерии в соответствии с категорией наставляемых. Такое наставничество, для первой категории в течение трех лет, для второй - по мере ликвидации выявленной проблемы. Для каждой категории проводится и групповое наставничество, за первую категорию отвечают профессиональные объединения учителей – предметные секции, методические объединения и кафедры, за вторую - учителя, которые наиболее успешны в той области педагогической деятельности, в которой у наставляемых выделены проблемы.

Статусность позиции наставника поддерживается разными способами:

- ежегодно в приказе по организации научно-методической работы определяется список учителей, которым оказывается поддержка и их наставников;
- при аттестации педагогических работников учитывается наличие у них успешного опыта наставничества;

- наставники, успешно выполнившие свои функции по сопровождению, награждаются Почетными грамотами и Благодарственными письмами учреждения;
- учителям, выполняющим функции наставников, отдается предпочтение при представлении администрацией к награждению отраслевыми наградами.

#### Принцип формирования наставнических пар/групп

	Наставник	Подопечный (подопечные)
Первая группа «Молодой педагог»	Опытный педагог со стажем педагогической работы более 20 лет	Вновь поступивший молодой специалист
<b>Вторая группа «Учителя, испытывающие проблемы профессиональной деятельности»</b>		
<b>Направления</b>		
«Конкурс»	Педагог, имеющий опыт участия и занявший призовые места в конкурсах муниципального, регионального, федерального уровнях	Педагог (педагоги), испытывающий(ие) трудности в участии в конкурсах различного уровня
«Публикация»	Педагог, имеющий опыт публикации статей на муниципальном, региональном, федеральном уровнях	Педагог (педагоги), испытывающий(ие) трудности в написании статьи из опыта педагогической работы
«Классный руководитель»	Педагог, имеющий успешный опыт работы с классным коллективом	Педагог (педагоги), испытывающий(ие) трудности в работе с классным коллективом

## 7. План реализации проекта

№	Задачи/этапы	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Ответственные	Ожидаемый результат
<b>Этап 1</b>					
	<p>1. Анализ теоретического обоснования понятия «наставничество», теоретических подходов к реализации наставничества в образовании.</p> <p>2. Анализ имеющихся в учреждении ресурсов и сложившихся традиций наставничества</p> <p>3. Соотношение перспективных и эффективных для общего образования элементов системы наставничества с потребностями и возможностями МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением иностранных языков №4» г. Курчатова для создания актуальной для организации модели наставничества</p> <p>4. Определение основных участников (групп) процесса наставничества</p> <p>Разработка</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• анализ теоретических материалов</li> <li>• оформление педагогического проекта</li> <li>• оформление модели наставничества</li> </ul>	Февраль 2023-май 2023	Куратор, руководители ШМО, педагог-психолог	Педагогический проект «Педагогическая инвестиция»

критериев эффективности модели наставничества				
<b>Этап 2</b>				
Апробация разработанной модели наставничества «Педагогическая инвестиция»	<ul style="list-style-type: none"> <li>• выделение двух основных групп педагогов, нуждающихся в наставничестве</li> <li>• определение индивидуальных наставников в соответствии с категорией наставляемых</li> <li>• определение группового наставничества</li> <li>• оформление индивидуальной траектории развития учителя</li> <li>• проведение заседаний Школы молодого и начинающего учителя</li> <li>• проведение Фестиваля открытых уроков</li> <li>• административное сопровождение</li> <li>• психолого-педагогическое сопровождение</li> <li>• научно-методическое сопровождение</li> </ul>	Июнь 2023-декабрь 2024	Администрация, руководители ШМО, педагог-психолог	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Апробация новой модели наставничества</li> <li>• успешная адаптация молодых специалистов и начинающих работать в учреждении педагогов</li> </ul>
<b>Этап 3</b>				
Мониторинг эффективности реализации педагогического проекта «Педагогическая инвестиция»	<ul style="list-style-type: none"> <li>• анализ индивидуальных достижений и проблем наставляемых</li> <li>• анкетирование</li> <li>• оформление портфолио достижений</li> <li>• SWOD-анализ</li> </ul>	Январь 2025-май 2025	Педагог-психолог, куратор	<ul style="list-style-type: none"> <li>• выявление проблем наставничества</li> <li>• определение перспектив наставничества на следующий учебный год</li> </ul>

## **8. Система управления и контроля проекта**

Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль. При этом обращается внимание на формы взаимодействия наставнических пар, создание баз наставников и наставляемых, описывают способы организации взаимодействия наставнических пар и применяемые ими технологии наставничества, способы отбора наставников и наставляемых, а также реализации программы по циклам, наличие команд или микрогрупп, на которых возложено управление программой, организация общения и оповещения сформированных пар, наличие обучения наставников (включая посещение внешних мероприятий по развитию наставничества), публичность и информационное продвижение программы и включение в программу различных региональных практик. При наличии реализуемых проектов в рамках программы указывается краткая характеристика проектов (паспорта). Планы реализации проектов выступают приложениями к программе.

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по УВР. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля. Текущий контроль будет происходить один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия. Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником. Итоги каждого этапа рассматриваются на заседании Совета наставников и оформляются протоколом.

## **9. Критерии, показатели и индикаторы результативности проекта**

- оценка степени эффективности работы по реализации проекта, сбор сведений о ходе проекта, осуществлении его этапов.

Динамика адаптации и профессионального роста молодых специалистов и начинающих работать в учреждении педагогов определяется в процессе постоянного самоанализа, и анализа деятельности образовательной организации. При этом каждый педагог разрабатывает программу индивидуального развития, включающую качественные показатели, перспективы саморазвития, результаты профессиональной диагностики, педагогический мониторинг, портфель достижений.

Существует особая система «отслеживания» поощрения и награждения педагогов. Учёт всех видов награждения работников организации, ежегодный внутренний аудит, в результате которого определяется, награду какого уровня может получить работник и в какой промежуток времени. При этом учитывается результативность его деятельности.

- количественные методы
  - уровень адаптации молодых специалистов не менее 60%
  - своевременное повышение квалификации не менее 100% педагогов
  - аттестация не менее 50% молодых педагогов на первую квалификационную категорию
  - показатель стажа работы в организации
- качественные (социологические) методы
  - система мероприятий, обеспечивающих профессиональную поддержку учителей (100% учителей посетили мероприятия)
  - участие молодых специалистов учреждения в профессиональных конкурсах (60%)
  - активное включение молодых специалистов и учителей, начинающих работать в учреждении, в общешкольные мероприятия (100%)

- уровень адаптации молодых специалистов и начинающих работать в учреждении педагогов – не менее 60%.
- аттестация на квалификационную категорию 100% педагогов, отработавших в учреждении 2 года.
- коррекция профессиональных затруднений у педагогов – не менее 90%.
- сохранность команды реализации проекта не менее 90%.

**Методика выявления результативности наставнической деятельности.**

Рефлексивная методика оценки эффективности проекта  
Лист оценки

Ф.И.О. педагога \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

Инструкция: оцените свои возможности, умения и навыки по 10-балльной шкале.

Критерии	Шкала
Навыки взаимодействия с коллегами в процессе достижения поставленных целей	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Уровень самостоятельности, целенаправленности и саморегуляции собственных действий	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Практические навыки и умения поведения в разнообразных педагогических ситуациях	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Уровень творческой активности	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Уровень коммуникативных навыков	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Средний балл	
Уровень успешности	

Максимальное количество – 50 баллов.

1 уровень успешности – до 15 баллов.

2 уровень успешности – 16 – 29 баллов.

3 уровень успешности – 30 – 44 балла.

4 уровень успешности – 45 - 50 баллов.

Контрольные срезы педагогической успешности

**Направление «Конкурс»**

Количество участия в конкурсах			Количество сертификатов			Количество призовых мест		
Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень

--	--	--	--	--	--	--	--	--

Направление «Публикация»

Количество публикаций		
Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень

Направление «Молодой педагог»

Критерии оценивания	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Результативность образовательной деятельности			
Взаимодействие с родителями			
Организация предметно-развивающей среды			
Методическая деятельность			
Трудовая дисциплина			
Общественная активность			

Направление «Классный руководитель»

Критерии оценивания	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Владение основной терминологией			
Знакомство с программой воспитания			
Планирование индивидуальной работы			
Педагогическое взаимодействие с классным коллективом			
Взаимодействие с родителями воспитанников			

## 10. Риски проекта и возможности их минимизации

№	Риски	Действия по минимизации рисков
	Отсутствие прогнозируемых конечных результатов проекта	Систематический мониторинг реализации проекта, подбор новых механизмов реализации
	Низкий уровень активности педагогов при участии в мероприятиях проекта, а также различных конкурсах, проектах и т.д.	Привлечение педагогов к планированию, проведению мероприятий. Развитие системы мотивации педагогов
	Перегруженность педагогов-наставников, недостаточность временного ресурса	Оптимизация направлений деятельности привлеченных к реализации проекта педагогов
	Отсутствие/недостаточность средств для стимулирования внешних партнеров проекта	Привлечение ученых для разовых консультаций по конкретной проблематике на добровольных началах



### Ежегодный план деятельности РОПН

№	Мероприятия	Сроки	Участники	Ответственные	Примечание
	Работа творческой группы по изучению теоретических материалов и опыта наставничества в образовательной организации	Февраль-август 2023	Руководители ШМО, администрация	Переверзева О.В., зам. директора по УВР	
	Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности	Март-июнь 2023	Руководители ШМО, администрация	Переверзева О.В., зам. директора по УВР	
	Работа творческой группы по разработке локальных актов, регламентирующих наставничество в образовательной организации	Сентябрь-декабрь 2023	Руководители ШМО, администрация	Переверзева О.В., зам. директора по УВР	
	Работа творческой группы по разработке и реализации программ повышения квалификации, семинаров, мастер-классов	Сентябрь-декабрь 2023	Руководители ШМО, администрация	Переверзева О.В., зам. директора по УВР	
	Работа творческой группы по разработке критериев, показателей, процедуры мониторинга наставнической деятельности	Сентябрь-декабрь 2023	Руководители ШМО, администрация	Переверзева О.В., зам. директора по УВР	
	Педагогический совет «Наставничество в современных условиях управления образовательной организацией»	Ноябрь 2023	Переверзева О.В., зам. директора по УВР	Переверзева О.В., зам. директора по УВР	
	Проведение анкетирования среди педагогов,	Сентябрь 2023	Педагог-психолог	Педагог-психолог	Перечень лиц, желающих иметь

	желающих принять участие в проекте «Педагогическая инвестиция»				наставников
	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в проекте «Педагогическая инвестиция»	Сентябрь 2023	Педагог-психолог	Педагог-психолог	Перечень потенциальных наставников
	Формирование наставнических пар/групп	Октябрь-ноябрь 2023	Переверзева О.В., зам. директора по УВР, педагог-психолог	Переверзева О.В., зам. директора по УВР	Закрепление пар/групп приказом директора
	Обучение наставников. Цикл занятий «Наставничество: Что? Зачем? Как?»	Ноябрь-декабрь 2023	Переверзева О.В., зам. директора по УВР, педагог-психолог	Педагог-психолог	Повышение компетентности наставников
	Создание Совета наставников	Декабрь 2023	Руководители ШМО	Переверзева О.В., зам. директора по УВР	Перечень потенциальных членов Совета
	Круглый стол «Наставники и наставляемые: начало пути»	Декабрь 2023	Переверзева О.В., зам. директора по УВР	Переверзева О.В., зам. директора по УВР	