

Россия
Департамент образования Администрации
города Екатеринбурга
Муниципальное автономное общеобразовательное
учреждение
средняя общеобразовательная школа № 67
с углубленным изучением отдельных предметов
г. Екатеринбург
620017, г. Екатеринбург, ул. Стачек, 20
ИНН 6663056457/КПП 668601001
ОГРН 1026605616674
Тел. 352-16-76

В экспертный Совет на участие в конкурсном
отборе организаций на присвоение статуса
региональной инновационной площадки (РИП)

Селина Павла Александровича, директора МАОУ
СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных
предметов

от « 21 » № 74
20 24 г.

заявка

Педагогический совет и педагогический коллектив МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов просят рассмотреть возможность открытия региональной инновационной площадки на базе Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 67 с углубленным изучением отдельных предметов по теме "Инновационные формы наставничества в управлении образовательной организацией".

Организация-соискатель — МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов

Место нахождения: 620017, г.Екатеринбург, ул.Стачек, 20

Телефон 3521676, 3521677

Общее руководство инновационной площадкой будет осуществлять Брашко Евгения Владимировна, braschko@yandex.ru, +79126420613

Директор МАОУ СОШ № 67
с углубленным изучением отдельных предметов



П.А.Селин

М.П.

Председатель педагогического совета
МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением
отдельных предметов

М.И.Некрасова

Общие сведения об организации-соискателе

1.1. Полное наименование образовательной организации, представляющей заявку (по уставу) Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 67 с углубленным изучением отдельных предметов

1.2. Место нахождения организации-соискателя. Юридический адрес организации (с указанием индекса) 620017, г. Екатеринбург, ул. Стачек, 20. Фактический адрес организации (с указанием индекса) 620017, г. Екатеринбург, ул. Стачек, 20.

1.3. Контактная информация об образовательной организации, представляющей заявку (адрес, телефоны, факс, e-mail) 620017, г.Екатеринбург, ул. Стачек, 20, телефон/факс (343) 3521676, soch67@eduekb.ru

1.4. Ф.И.О. руководителя организации (полное) Селин Павел Александрович

1.5. Ф.И.О. научного руководителя проекта (программы), место работы, должность Арбузов Сергей Сергеевич, Уральский государственный педагогический университет, доцент кафедры информатики, информационных технологий и методики обучения информатике, кандидат педагогических наук

1.6.. Электронная почта и контактные телефоны ответственного за заполнение заявки braschko@yandex.ru +79126420613

Цели, задачи и основная идея инновационного проекта (программы)

Направление - инновационные технологии управления образовательной организацией

1.1.Тема проекта (программы) “Инновационные формы наставничества в управлении образовательной организацией”

1.2. Цель проекта (программы) - создание условий апробация и внедрения модели инновационных форм наставничества в управлении образовательной организации

1.3. Задачи предлагаемого проекта (программы)

- Апробировать инновационные формы наставничества в управлении образовательной организации.
- Проанализировать результаты апробации.
- Подготовить методическую разработку по внедрению инновационных форм наставничества в управление образовательной организацией.
- Представить методическую разработку педагогическому сообществу.

1.4. Идея инновационного проекта (программы) разработать, внедрить и апробировать модель с инновационными формами наставничества по модели учитель-учитель, что позволит расширить участие коллектива в управлении образовательной организацией, сократить профессиональные дефициты педагогов, уменьшить риск профессионального выгорания. Инновационные формы наставничества создают возможности карьерного роста, что позволяет удержать в системе образования как молодых и увлеченных педагогов, так и педагогов с опытом. В ходе реализации Проекта будут апробированы инновационные формы наставничества в управлении образовательной организации, что позволит вовлечь в наставническую деятельность от 50% до 80% педагогов школы, независимо от опыта и стажа работы. Отработанный механизм деятельности позволит транслировать опыт по новым формам наставничества в заинтересованные образовательные организации. МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов по окончанию проекта может выступать в качестве школы-наставника (в том числе дистанционно) для тех организаций, которые захотят внедрить инновационные формы в своих коллективах как на территории Свердловской области, так и за ее пределами, включая новые регионы.

1.5. Обоснование значимости инновационного проекта (программы) для развития региональной системы образования и возможности реализации в соответствии с законодательством об образовании Российской Федерации, законодательством Свердловской области.

23 декабря 2013 г. на совместном заседании Государственного совета и Комиссии при Президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России Президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин подчеркнул, что стране нужна эффективная система мотивации для наставников и это должно быть современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков. С этого момента наставничество становится одним из приоритетных направлений государственной политики как в области образования, так и в других областях жизни общества. В 2017 г. председатель правительства Д.А. Медведев поддержал создание общероссийской системы наставничества. По всей стране прошли мероприятия, направленные на ее развитие. К примеру, региональный семинар «Наставники на производстве: стратегия подготовки в современной России» под руководством ФИРО в г. Екатеринбурге. В октябре 2017 г. на платформе «Россия – страна возможностей» был дан старт открытому конкурсу «Лидеры России», в рамках которого с участниками работают наставники из представителей российских государственных деятелей, топ-менеджеров крупных компаний, успешных управленцев различных уровней. Первый Всероссийский форум «Наставник-2018», ориентированный на развитие профессиональной среды эффективного наставничества инициирован Агентством стратегических инициатив.

Указом № 94 Президента РФ В.В. Путина в марте 2018 г. учреждается знак «За наставничество», которым награждаются лучшие наставники молодежи из числа квалифицированных работников промышленности и сельского хозяйства, транспорта, инженерно-технических работников, государственных и муниципальных служащих, учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций, врачей, работников культуры и деятелей искусства за личные заслуги на протяжении не менее пяти лет.

Согласно разделу 5 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204, Правительству РФ дано указание при разработке национального проекта в сфере образования исходить из того, что в 2024 г. необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества. В июле 2020 г. зарегистрировано Всероссийское общественное движение наставников детей и молодёжи «Наставники России», ориентированное на развитие наставничества, в том числе и в сфере образования.

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» задаёт ориентиры в области требований к эффективности и результативности профессиональной деятельности педагога. На профессиональный стандарт ориентируются методические службы при составлении персонализированной программы наставничества, выявлении профессиональных дефицитов и совершенствовании профессиональных компетенций педагогов.

Современное наставничество обрело четкие контуры аспекта государственной политики в области образования с утверждением национального проекта «Образование». 7 мая 2018 г. В.В. Путин подписал Указ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», который устанавливает и утверждает национальные проекты России по 13 стратегическим направлениям. Одним из проектов области «Человеческий капитал» является национальный проект «Образование» (сроки реализации – 1 января 2019 г. – 31 декабря 2024 г.), который включает несколько федеральных проектов, конкретизирующих его основные цели и задачи. Федеральный проект «Социальные лифты для каждого» предполагает формирование системы, которая важна в реализации наставничества в формате тьюторства педагогических работников. Федеральный проект «Цифровая образовательная среда» направлен на трансформацию системы образования, на основе которой возможны дистанционное и цифровое наставничество. Федеральный проект «Успех каждого ребёнка», кроме прочего, ориентирован на обновление содержания и методов, развитие кадрового потенциала и модернизацию инфраструктуры системы дополнительного образования детей и взрослых, в том числе на основе наставничества.

В Российской Федерации разработана национальная система учительского роста (распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р), в рамках которой создана типовая комплексная модель учительского роста, включающая правовые и

организационно-методические компоненты. В модели отражены вопросы организации межшкольного и межмуниципального наставничества в организациях общего образования.

Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» определяет, в частности, что наставничество в образовательных организациях является неотъемлемым компонентом образовательной, воспитательной и профориентационной деятельности среди обучающихся, эффективным инструментом профессионального роста педагогов, развития кадрового потенциала.

В 2021 г. Министерство просвещения Российской Федерации совместно с Общероссийским Профсоюзом образования разработали систему (целевую модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Система наставничества педагогических работников учитывает внедрение новой квалификационной категории «педагог-наставник».

В 2022 г. в Свердловской области была утверждена Целевая модель наставничества (приказ Министерства общего образования и молодежной политики от 19.04.2022 № 385-Д). Под региональной моделью наставничества педагогических работников понимается система региональных структур, условий, ресурсов, способов взаимодействия и процессов реализации программ наставничества в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования, которая отличается от моделей других регионов и определяет его специфику в этой области профессиональной деятельности. В Свердловской области системы повышения квалификации работников образования (ИРО, ЦНППМ “Учитель будущего”) включены в реализацию системы наставнического сопровождения во всём многообразии его типов, видов и форм.

2023-й год был объявлен Годом педагога и наставника (Указ Президента Российской Федерации В.В. Путина от 27.06.2022 № 401). Важнейшая миссия года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

1.6. Предложения по распространению и внедрению результатов проекта (программы) в массовую практику.

Распространить и внедрить опыт Проекта в массовую практику предполагается через проведение серии методических мероприятий как на базе МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов, так и в ходе региональных семинаров, конференций (в том числе в режиме удаленного доступа, дистанционно), через участие в профессиональных конкурсах педагогов и конкурсах методических разработок, а также публикации в научных журналах, в том числе в электронных педагогических СМИ.

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

На уровне кадровых ресурсов: в ходе работы инновационной площадки будет разработана, апробирована новая форма и пошагово описан алгоритм внедрения инновационной формы наставничества, созданы условия успешного внедрения апробированных форм в работу образовательной организации, опубликована методическая разработка, что позволит поддерживать данное направление, в том числе при смене управленческой команды; педагогический коллектив, включая школьные методические объединения, будет обучен работе в формате, заявленном в Проекте.

На уровне финансовых ресурсов: к 01.09.2024 г. будет актуализировано Положение о распределении стимулирующей части ФОП МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов, внесены соответствующие изменения (включены пункты с условиями поощрения наставников).

Дополнительные материально-технические ресурсы не требуются.

2. Программа реализации инновационного проекта (программы)

2.1. Программа реализации проекта (программы).

Исходные теоретические положения инновационного проекта (программы).

Понятие “наставничество”, с одной стороны, - это одна из самых древних и эффективных технологий формирования педагогических кадров на основе субъект-субъектных отношений, с

другой стороны, в педагогике используется относительно недавно, придя на смену понятию “шефство”, расширив границы его деятельности. Одним из первых о наставничестве говорил еще древний мыслитель Платон, отмечая важность роли наставника в процессе постижения мира идей подопечным. Одним из первых современных ученых, кто выделил наставничество как важный элемент входа в профессию, был один из основателей андрагогики в нашей стране, профессор С.Г.Вершловский, определивший наставничество как способ подготовки педагога к осуществлению образовательной деятельности, способствующий изучению профессии изнутри с помощью опытного коллеги.

Сегодня наставничество востребовано не только в среде молодых педагогов и впервые взявших классное руководство, но и среди имеющих опыт педагогической работы. Роль наставника является наиболее эффективной формой управления развитием кадрового потенциала региональной системы образования. Кандидат педагогических наук Т.Ю.Осипова определяет педагогическое наставничество как “сложно структурированную синергетическую систему”, которая направлена на самоорганизацию и самореализацию образовательного пространства, где одну из ключевых ролей играют педагогические кадры. При этом, с точки зрения Дудиной Е.А., доцента Новосибирского педагогического университета, немаловажная роль отводится в процессе наставничества индивидуализации и личностному ориентированию педагогических кадров.

Традиционное наставничество осуществляется в форме педагогического сопровождения будущих педагогов и молодых специалистов в интеграционных процессах общего образования. Именно этим, как отмечает профессор, доктор педагогических наук М.А.Червонный, отечественное понимание наставничества отличается от зарубежного, где наставник и наставляемый не рассматриваются как начальник и подчиненный или ученик и учитель. Они являются партнерами, соратниками, между которыми устанавливаются взаимовыгодные, продуктивные отношения по обмену знаниями и опытом. Оба участника этих отношений получают и приносят пользу друг другу, что позитивно отражается на их профессиональной деятельности. Для обозначения данной формы наставничества на западе используют термин “менторинг” - в широком смысле слова поддержка, оказываемая одним коллегой другому и направленная на обучение, рост и интеграцию новичка в профессиональную среду, особенностью которой является создание определенных условий для прогресса наставляемого. Подобные цели в отечественной педагогической практике прослеживаются в наставничестве реверсивном (молодой специалист - педагог-стажист) и в партнерском (равный - равному).

Анализ теоретических положений в области наставничества позволяет сделать вывод о том, что исследователи выделяют наставничество в качестве не только элемента для входа молодого специалиста в профессию, но и в качестве мотивационного элемента в управлении образовательной организацией.

Проведенные в Свердловской области исследования специалистами Уральского государственного педагогического университета, позволяют утверждать о еще одном немаловажном элементе наставничества - сопровождении. Прямыкова Е.В., доцент кафедры теоретической и прикладной социологии, выделяет следующие формы сопровождения и поддержки:

1. Индивидуальное наставничество. В той или иной форме оно присутствует в каждой школе.
2. Пролонгированное курсовое сопровождение молодых педагогов. Как правило, оно осуществляется силами районных ИМЦ (филиалы Екатеринбургского Дома Учителя).
3. Конкурсное движение. Профессиональные конкурсы позволяют сформировать сообщество молодых педагогов и педагогов-мастеров - участников конкурсов разных лет, выявить группу наиболее профессионально одаренных молодых педагогов, сформировать резерв педагогической элиты и продемонстрировать профессиональные достижения региональной системы образования.
4. Консалтинговая модель. Позволяет не только сопровождать молодых специалистов, но и диагностировать и компенсировать профессиональные дефициты как молодых, так и опытных педагогов.
5. Служба поддержки на базе учреждения педагогического образования. Создается силами преподавателей, выпускников, организаций-партнеров на базе учреждения

профессионального образования.

6. Инновационная модель. Подразумевает создание профессионального сообщества молодых педагогов, в которых происходит взаимное обучение, а также организуется коммуникация и совместные проекты.
7. Внутрифирменное школьное сопровождение. Речь идет о группе молодых учителей, принимающих активное участие в реализации собственных профессиональных потребностей по аналогии с сопровождением молодых специалистов на производстве и в бизнесе.
8. Межвозрастное профессиональное развитие в педагогическом коллективе школы. Совместное участие и реализация проектов происходит без разделения на опытных и молодых педагогов.

Наставничество является составной частью методической работы с педагогами в образовательной организации. Её новый аспект – работа педагогов, приобретающих по итогам аттестации новую квалификационную категорию «педагог-наставник». Деятельность педагога-наставника носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и в первую очередь призвана решать его профессионально-личностные и социальные проблемы. Новое в современном наставничестве педагогических работников связано с технологиями удаленного доступа, т. е. с возможностями дистанционного взаимодействия наставнических пар/групп в условиях цифровой образовательной среды, позволяющего получать квалифицированную методическую помощь вне зависимости от места жительства и работы педагога. Таким образом, по мнению исследователей, «Портрет» современного наставника уже не зависит от стажа работы. Примечательно, что в современном наставничестве молодые учителя с опытом в области цифровизации образования нередко становятся наставниками коллег, более опытных в предметных методиках (реверсивное наставничество).

Эффективная практика наставничества, с точки зрения кандидата педагогических наук, доцента УрГПУ Поповой Н.Е., складывается не только из создания творческих групп, имеющих план действия и единую отчетность, но и из целенаправленной мотивации сотрудников образовательной организации. И в этом смысле практика наставничества играет мотивационную роль в педагогическом коллективе. Основными факторами мотивации при этом являются:

1. Учет потребностей в сотрудничестве.
2. Деловые отношения в коллективе: совместные устремления, мотивация на успешную коллективную деятельность.
3. Ответственность.
4. Делегирование полномочий педагогам в управлении образовательной организации.
5. Финансовая мотивация.

Наиболее отвечающими современным тенденциям образования нам представляются:

- внутрифирменное школьное сопровождение группы молодых педагогов,
- межвозрастное профессиональное развитие педагогического коллектива,
- создание определенных условий для наставляемого, направленных на достижение профессиональных целей в контексте возникающих обстоятельств,
- дистанционное наставничество,
- инновационное наставничество, учитывающее потребности в сотрудничестве и делегирование руководством школы полномочий педагогам в управлении коллективом через вовлечение членов коллектива в управление.

Организация наставничества в этом ключе требует инновационных форм работы в данной сфере, подключая к традиционным школьным методическим объединениям (кафедрам) еще два ШМО (кафедр) - наставников и наставляемых. При этом в ШМО наставников включаются педагоги, востребованные педагогическим коллективом для выполнения функций в соответствии с вышеперечисленными формами работы, а в ШМО наставляемых - молодые специалисты и принятые в текущем году педагогические работники, проходящие период адаптации на новом месте работы, а также работающие в школе студенты последних курсов педагогических вузов. Параллельно с работой двух ШМО в педколлективе и отдельно в ШМО наставляемых вводится модель ситуационного наставничества. Новые ШМО не отменяют традиционных методических

объединений (кафедр) в школе и уже известные формы наставничества, но позволяют вовлечь в движение наставников до 80% педагогов школы, а это актуально и с учетом вышеперечисленных нормативных документов и нового Порядка аттестации педагогических работников.

В ходе реализации проекта выделяются следующие **этапы**:

Этап 1. Организационно-подготовительный - 2023/2024 учебный год.

Этап 2. Внедренческий - 2024/2025 учебный год.

Этап 3. Результативно-обобщающий - 2025/2026 учебный год

Этап 4. Постпроектный - 2026/2027 учебный год.

Содержание и методы деятельности

Общее руководство школьными методическими объединениями (ШМО) и реализаций наставничества по модели учитель-учитель возложено на заместителя директора по научно-методической работе (за исключением школьного методического объединения классных руководителей, которое курирует заместитель директора по воспитательной работе).

В МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов создается шесть традиционных методических объединений учителей, деятельность которых курирует зам. директора по НМР (учителей начальных классов; русского языка и литературы; математики и информатики; иностранного языка; общественно-научных предметов и искусства; естественнонаучных предметов, технологии, физкультуры и ОБЖ), а также два новых методобъединения (для ведения инновационной деятельности и развития инновационных форм наставничества) - ШМО наставников и наставляемых. К работе подключается педагог-психолог, в задачу которого входит анкетирование, диагностика и обработка результатов в ходе реализации Проекта - готовность к инновациям, удовлетворенность работой, социально-психологический климат коллектива.

По итогам анкетирования в апреле 2024 г. выявлены профессиональные дефициты педагогов и зоны затруднений, проблематика, зона задач, для решения которых педагогам нужны поддержка и сопровождение.

Таблица 1

Запросы и предложения потенциальных наставляемых и наставников

| Запросы и дефициты педагогов | Направления, по которым педагог готов делиться опытом, сопровождать |
|--|--|
| Индивидуальные запросы и предложения | |
| написание сценариев классного часа | написание сценариев к мероприятиям |
| методика преподавания предмета | методика преподавания предмета |
| помочь разнообразить уроки | креативные идеи для проведения уроков |
| групповые формы работы | групповые формы работы, активные методы обучения |
| образовательные платформы | образовательные платформы |
| современные технологии / игровые технологии | геймификация |
| научить работать с интерактивной доской (заявлены конкретные педагоги, которых хотелось бы взять в наставники) | - |
| опыт участия в профессиональных конкурсах (заявлены конкретные педагоги, которых хотелось бы взять в наставники) | - |
| - | медиа в образовании |

| | |
|---|---|
| Групповые запросы и предложения (то есть несколько педагогов независимо друг от друга как запросили помощь, так и предложили себя в качестве наставников) | |
| Работа с детьми с ОВЗ, в том числе с тяжелыми нарушениями речи | Организация работы на уроке с детьми с ОВЗ |
| Работа с родителями / помощь в классном руководстве / решение конфликтных ситуаций в классе | Работа с родителями / организация и проведение родительских собраний / опыт классного руководства (полезные лайфхаки) |
| Проектная деятельность | Проектная деятельность |

Эти запросы будут положены в основу работу двух новых ШМО с августа 2024 года.

Еще одной инновационной формой работы будет наставничество одного школьного объединения над другим, когда-то занимающим лидирующие позиции, проводившее ряд мероприятий как внутри школы, так и для педагогов района и города, но после ухода руководителя методобъединения из школы (переезд в другой город), новый руководитель и его преемник не смогли удержать лидирующие позиции и наметилось снижение качества методической работы.

Данные направления не отменяют традиционное наставничество, но лаконично дополняют его. Так, в ходе анкетирования выявлена потребность в наставничестве в классном руководстве, поэтому в новую инновационную модель организации наставничества в школе входит обычно обособленно стоящее школьное методическое объединение классных руководителей. Помогать в работе этих двух ШМО будет ШМО наставников.

Анкетирование также выявило, что есть ряд педагогов, которые хотели бы стать наставниками, но пока либо не востребованы, либо не имеют такого опыта. Они заносятся в банк потенциальных наставников. Возможность попробовать себя в роли наставника будет и внутри ШМО наставляемых, что позволит расширить границы наставничества, новые педагоги одновременно с ролью наставляемого получают возможность опыта в роли наставника, найдут уже в первый-второй год работы в школе своих единомышленников за пределами предметного ШМО.

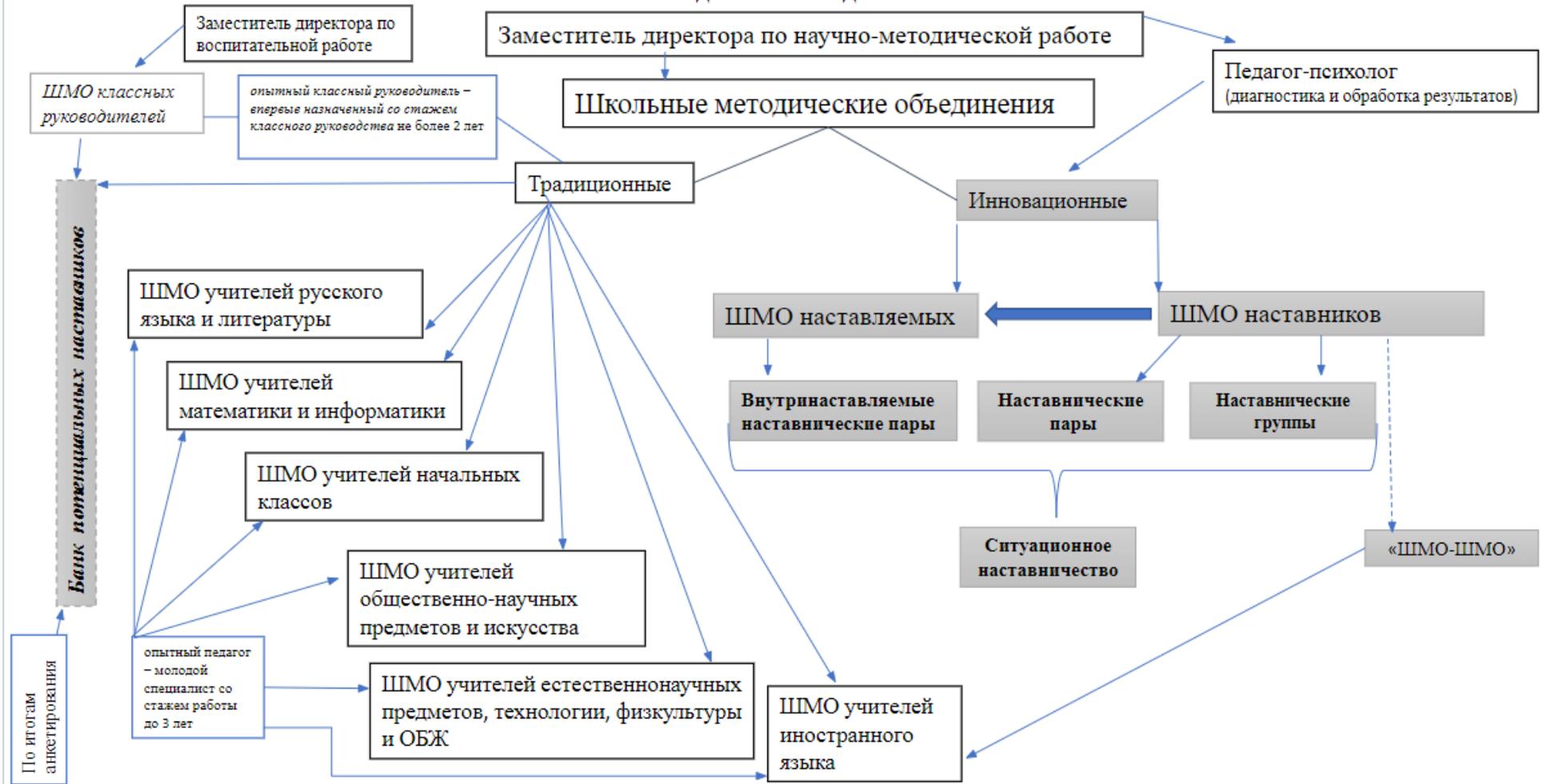
Определена форма взаимодействия в области наставничества - очная, дистанционная.

Также определены формы методической работы наставников с наставляемыми как индивидуальные, так и групповые:

- корпоративное методическое сопровождение;
- профессиональное консультирование,
- ярмарка педагогических идей,
- единый методический день,
- коворкинг,
- мастермайнд,
- коуч-сессия,
- методический обучающий семинар,
- открытые уроки,
- мастер-классы,
- беседы,
- индивидуальное консультирование,
- совместные педагогические события и др.

На схеме ниже представлена инновационная форма наставничества по модели учитель-учитель в МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов.

**ИННОВАЦИОННАЯ ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА ПО МОДЕЛИ УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ В МАОУ СОШ № 67 С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ
ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ**



Приказами директора на 01.09.2024 закрепляются руководители ШМО.

Методическое объединение наставников состоит из учителей, кого педагоги школы хотели бы видеть своими индивидуальными наставниками, а также из тех, кто готов сопровождать группу учителей схожих запросов (дефицитов).

В состав ШМО наставляемых входят молодые специалисты, классные руководители без опыта классного руководства, учителя со стажем, выбравшие на учебный год роль наставляемого, вновь принятые педагогические работники, которым нужно сопровождение в период адаптации в новом коллективе.

Таблица 2

Прогнозируемые риски и способы их преодоления:

| Риски | Способы избегания рисков или снижения нагрузки на учителей |
|---|---|
| Увеличение “бумажной” работы (планы, отчеты) наставников. | Положение о распределении стимулирующей части ФОП предусматривает поощрение наставников |
| Требуется дополнительное время для работы наставников и наставляемых. | Основная работа проводится в каникулярное время, когда нет уроков, а учителя находятся на рабочих местах. При планировании работы на каникулы администрации включает в план работы встречи наставников и наставляемых, посещает заседания ШМО, присутствует на занятиях, встречах наставников и наставляемых. В Положение о стимулирующих выплатах вносится изменения, касающиеся материального стимулирования наставников по итогам работы за четверть, предусмотрены случаи стимулирования наставляемых за достижения высоких показателей (участие на муниципальном и региональном уровнях в конференциях, профессиональных конкурсах). Включение лучших в кадровый резерв школы. |
| Большая нагрузка на педагога-психолога. | Часть работы может быть возложена на зам. директора по НМР и руководителей ШМО, в том числе проведение анкетирования и диагностики, оставив педагогу-психологу только обработку результатов и оформление отчета по итогам анкетирования. Поощрение в соответствии с Положением. |
| Увеличение нагрузки наставников. | Подготовка и возможность пройти аттестацию по должностям педагог-наставник, педагог-методист. Представление лучших наставников к отраслевым наградам, включая нагрудные знаки “Почетный наставник” РФ и Свердловской области. |

Прогнозируемые результаты по каждому этапу

На этапе 1 (2023/2024 уч.г.) изучаются теоретические положения наставничества, проводится анкетирование педагогического коллектива, анализируя данные которого можно выделить для направления работы: запросы педагогов и темы транслирования опыта (чем педагог может поделиться с другими педагогами). Результатом работы является проект новой модели наставничества в школе, когда педагоги распределены не только по традиционным (предметным) ШМО, но и включены в новые формы посредством методического объединения наставников, куда

входят педагоги, указанные в анкете другими педагогами, опыт которых по определенным направлениям хотелось бы перенять. Также формируется ШМО наставляемых. К традиционным наставническим парам (опытный педагог - молодой педагог, опытный классный руководитель - вновь назначенный классный руководитель) добавляются новые наставнические пары, которые сложились из конкретных запросов по итогам анкетирования (когда указывалось, какой опыт и у кого хотелось бы перенять), так и пары, группы, по актуальным запросам педагогов (работа с детьми с ОВЗ, работа с родителями, освоение новых образовательных платформ, новые подходы к проектной деятельности и др.). Проводится диагностика педагогического коллектива по мотивации к инновационной деятельности с целью апробации инновационных форм наставничества, удовлетворенностью деятельностью организации и своим положением в ней, социально-психологического климата педагогического коллектива.

На этапе 2 (2024/2025 уч.г.) выпускается приказ директора школы, в котором назначаются руководители ШМО, включая новые, а также закрепляются наставнические пары и группы. Апробируется новая школьная модель наставничества и инновационные формы наставничества. Проводится повторная диагностика, анализ результатов, внесение корректив в ход проекта (при необходимости).

На этапе 3 (2025/2026 уч.г.) анализируются результаты деятельности, при необходимости корректируется работа, осуществлена подготовка публикаций, в том числе методической разработки, осуществляется транслирование опыта. Проводится заключительная диагностика. Анализ результатов, оформление и тиражирование опыта.

Этап 4 (2026/2027 уч.г.) подразумевает, что проект перешел в фазу устойчивого применения в организации, актуализированы локальные нормативные акты, опубликован опыт работы и методическая разработка, руководство школы и педагоги-наставники пропагандируют опыт, участвуя в конференциях различных уровней, организуются методические коворкинги, воркшопы и методические семинары как на базе МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов, так и в рамках других региональных мероприятий для ознакомления с опытом всеми желающими. МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов может выступать в роли наставника для других школ, в том числе дистанционно.

К окончанию Проекта в 2027 году в школе будет работать актив наставников, имеющих квалификационные категории по должности “педагог-наставник” и “педагог-методист”.

Для достижения заявленных результатов определены **показатели эффективности деятельности:**

1. Показатели эффективности управленческих решений:

1.1. Обеспеченность кадрами соответствующей квалификации. Показатель отражает 100% обеспеченность педагогическими кадрами.

1.2. Использование стимулирующих механизмов для решения проблем в кадровой политике. Показатель отражает наличие (актуализацию) нормативных локальных актов в области наставничества, наличие в них мотивации педагогических кадров к наставнической деятельности.

1.3. Сокращение оттока педагогических работников. Показатель отражает отсутствие уволившихся по причине отсутствия сопровождения и поддержки в педагогическом коллективе.

2. Эффект от реализации инновационной деятельности:

2.1. Научно-технический эффект. Отражает полезность применения новой формы наставничества, наделение традиционного подхода новыми свойствами и характеристиками, новыми функциональными возможностями, легкости применения.

2.2. Ресурсный эффект. Рациональное использование трудовых ресурсов. Показатели отражают воздействие инновационной деятельности на качество работы.

3. Показатели групповой эффективности деятельности педагогического коллектива:

3.1. Социально-психологический климат педагогического коллектива. Показатель стремится к “высокой степени благоприятности коллектива”.

3.2. Наличие перспектив и конкретных целей. Наличие кадрового резерва школы в соответствии с личными запросами педагогов в карьерном росте.

3.3. Высокий мотивационный уровень педагогического коллектива. Показатель

мотивационной готовности педагогического коллектива к работе в инновационных условиях в сфере наставничества – «высокий».

3.4. Привлекательность содержания деятельности наставников / удовлетворенность деятельностью в педагогическом коллективе наставляемых. Показатель стремится к «высокому».

4. Показатели и критерии эффективности Проекта:

Таблица 3

| Критерий | Показатель эффективности Проекта к дате окончания проекта (2027 г.) |
|---|---|
| Количество педагогов, вовлеченных в наставническую деятельность в качестве наставника | от 50% до 80% в различных формах и моделях наставничества |
| Увеличение количества педагогов, прошедших аттестацию на квалификационную категорию по должности «педагог-наставник», «педагог-методист» | не менее 25% от числа педагогических работников школы |
| Увеличение количества педагогов, имеющих: - собственные методические разработки, - публикации, - выступления по теме наставничества | увеличение доли транслирующих свой опыт наставников / наставляемых - 40% / 5% - 60% / 20% - 40% / 5% от числа педагогических работников школы |
| Увеличение доли педагогов, принимающих участие в профессиональных конкурсах муниципального и выше уровней, в том числе по теме наставничества | увеличение доли принимающих участие в профессиональных конкурсах с 23% до 50% от числа педагогических работников школы |
| Повышение результативности участия педагогов в профессиональных конкурсах от числа участников | увеличение доли финалистов, лауреатов, призеров и победителей профессиональных конкурсов с 13% до 40% от числа участников конкурсов |
| Благоприятный социально-психологический климат | высокий по результатам диагностик |

Необходимые условия: повышение квалификации педагогических работников по теме наставничества, в том числе стажировки как в Свердловской области, так и за ее пределами; стимулирование деятельности наставников и наставляемых. Достоверность достигнутых результатов инновационной деятельности обеспечивается материалами диагностики и мониторинга реализации инновационного проекта.

2.2. Анализ условий, необходимых для реализации проекта (программы) и характеристика имеющихся ресурсов

Таблица 4

Условия и ресурсы реализации проекта

| Условия | Что необходимо для реализации проекта (программы) | Характеристика имеющихся ресурсов |
|---------|---|-----------------------------------|
|---------|---|-----------------------------------|

| | | |
|-----------------------|--|---|
| <p>Кадровое</p> | <ul style="list-style-type: none"> - наличие педагогов, желающих оказывать поддержку другим, делиться опытом, сопровождать, помогать ликвидировать профессиональные дефициты, - желание повышать квалификацию, в т.ч. по темам наставничества, в форме стажировок, - желание развиваться в направлении наставничества и методической работы | <ul style="list-style-type: none"> - укомплектована кадрами на 100%; -53% педагогических работников имеют высшую квалификационную категорию, 30% - первую (не имеют квалификационной категории педагоги, работающие в школе менее двух лет; -28% учителей - выпускники школы разных лет; - 26% - в возрасте до 30 лет; - коллектив имеет опыт и мотивацию к работе над инновационными проектами; - в штате имеется ставка педагога-психолога; - банк наставников и наставляемых из числа педагогических работников школы; - банк запросов и предложений педагогов; - план курсовой подготовки; - план-график аттестации педагогических работников; - опыт сопровождения и поддержки у зам.директора по НМР, руководителей ШМО, один из которых награжден отраслевой наградой - нагрудный знак "Почетный наставник" |
| <p>информационное</p> | <ul style="list-style-type: none"> - система информирования | <ul style="list-style-type: none"> - на платформе Сферум создано сообщества учителей ("учительская"); - социальная страница ВКонтакте; - официальный сайт образовательной организации; - личные страницы педагогов; - Rutube и др. |
| <p>финансовое</p> | <ul style="list-style-type: none"> - оплата работы двух вновь назначенных руководителей ШМО (наставники и наставляемые); - поощрение/стимулирование наставников | <ul style="list-style-type: none"> - имеется Положение о распределении стимулирующей части ФОП; - в школе сложилась система морального стимулирование (объявление благодарности, Доска почета, |

| | | |
|-------------------------------------|---|--|
| | | размещение информации в социальной сети ВКонтакте, представление для награждения отраслевыми наградами и др) - при выделении дополнительных средств: оплата курсов, выездных семинаров, стажировок. |
| материально-техническое обеспечение | дополнительного обеспечения не требуется, в рамках имеющейся базы | имеются коворкинг-зона, компьютеры, столы, флипчарт, маркерная доска |

Характеристика социальных партнеров

МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов имеет давние дружеские связи со многими предприятиями и образовательными учреждениями Екатеринбурга и Свердловской области: Уральский государственный педагогический университет, Уральский государственный экономический университет, Уральский Федеральный университет имени Первого Президента России Б.Н.Ельцина, Российский государственный профессионально-педагогический университет, ПАО “Уралэлектротяжмаш”, детская музыкальная школа № 5, Дворец молодежи, Городской дворец творчества детей и молодежи “Одаренность и технологии”, Филармония, Институт развития образования, Екатеринбургский Дом Учителя. Договоры о сетевом взаимодействии были заключены с РГППУ, Филармонией, ПАО “Уралэлектротяжмаш”, Дворцом молодежи (IT-куб). В дополнение к имеющимся на 2024/2025 учебный год заключается трехсторонний договор МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов - Дворец молодежи (Кванториум, В.Пышма) - УрГЭУ.

Характеристика опыта работы в данной сфере

МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов имеет опыт работы в режиме инновационной и экспериментальной деятельности:

в 2007-2020 гг. - экспериментальная площадка УрГПУ по направлению «Формирование образовательной среды через интеграцию общего и дополнительного образования: управленческий аспект»;

в 2009-2011 гг. - городская инновационная площадка по теме «Развитие организационной образовательной системы школы на основе совершенствования здоровьесберегающих технологий образовательной деятельности»;

в 2010-2013 гг. - базовая площадка центра «Одаренность и технологии» по теме «Развитие интеллектуально одаренных детей через содержание школьного образования и систему внеклассных мероприятий интеллектуальной направленности»;

в 2011 – 2015 гг. - инновационная площадки УРО РАО по программе «Образование в Уральском регионе: научные основы развития и инновации»;

с 2015 года МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов является базовой площадкой УрГПУ – федеральной стажировочной площадки по внедрению профессионального стандарта педагога, с УрГПУ заключен договор о сотрудничестве;

с 2015- 2018 гг. - базовое учреждение городской сетевой инновационной площадки по теме «Система воспитательной работы как специально организованный процесс индивидуальной траектории гражданско-патриотического развития учащихся», реализован проект "Открытый районный конкурс патриотической направленности "Время, вперед!";

2020 г. - заключен договор о сотрудничестве с Уральским государственным педагогическим университетом по реализации инновационного городского проекта

«Апробация примерной программы воспитания» в целях экспертной апробации и экспериментальной проверки практической применимости разработанного в Институте стратегии развития образования Российской Академии образования проекта примерной программы воспитания;

в 2020-2021 гг. - экспериментальная площадка УрГПУ по теме «Научно-методическое сопровождение преподавания учебного предмета «Индивидуальный проект» на основе цифровых технологий»; заключен договор о сотрудничестве, получен сертификат о присвоении статуса экспериментальной площадки;

в 2020-2023 гг. - региональная инновационная площадка по направлению «Новые формы, механизмы и технологии организации профилизации образования (предпрофильной и профильной подготовки обучающихся, профориентационной работы) с проектом «Система дистанционного сопровождения предмета "Информатика и ИКТ» как одно из условий успешной профилизации обучающихся». Результатом деятельности по данному проекту стало повышение результативности участия в значимых конкурсах. В 2022 - 2024 гг. учащиеся школы становились победителями и призерами Национальной технологической олимпиады, заключительного и регионального этапов всероссийского конкурса проектов «Большие вызовы», регионального конкурса «Профессионалы». Расширен спектр сетевого взаимодействия. С 2024 г. в него входит не только Дворец молодежи, но и промышленные предприятия, организации высшего образования. Отработана и внедрена модель наставничества по модели «ученик - ученик» в дополнительном образовании технической направленности. Учителя, задействованные в проекте, регулярно принимают участие в профессиональных конкурсах и конференциях различного уровня;

в 2022-2023 гг. - участие в работе городского ресурсного центра по теме «Внедрение технологии критериального оценивания в образовательный процесс с целью повышения качества образования»;

в 2024 - 2027 гг. - экспериментальная площадка УрГПУ «Научно-методическое сопровождение общеобразовательной организации по реализации федеральной адаптированной образовательной программы начального общего образования для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», заключен договор, получен сертификат о присвоении статуса экспериментальной площадки.

МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов имеет опыт работы в области наставничества по моделям ученик-ученик и учитель-учитель:

1. *Информация об организации наставничества в школе* размещена на сайте образовательной организации - https://школа67.екатеринбург.рф/?section_id=141

2. *С обобщением опыта работы по организации наставничества по модели «ученик-ученик»* в мероприятиях различного уровня принимали участие двое учителей школы:

учитель информатики, руководитель технического кружка Дубровин Д.Н.:

- городские августовские педчтения (г.Екатеринбург), тема выступления «Взаимодействие общего и дополнительного образования в условиях современных вызовов», 2022 г.;

- региональная конференция «Национальная технологическая олимпиада: Вызовы и возможности», тема выступления «Как воспитать финалиста НТО», 2022 г.;

- круглый стол «Наука в школе: реальность или иллюзия», прошедшего на площадке технопарка Физтех-лицея им. П. Л. Капицы в Долгопрудном, 2024 г.;

учитель начальных классов Суворова М.В.:

- научно - практическая конференция (с международным участием) «Инновационные практики наставничества в образовательных организациях) в рамках года педагога и наставника. Имеется публикация в сборнике конференции по теме «Организация наставничества в начальной школе по модели ученик-ученик», 2023 г.

В 2022/2023 учебном году в школе прошел *школьный конкурс методических объединений* по теме «Организация наставничества в учебном процессе», в рамках которого шесть педагогов представили опыт применения технологии наставничества в учебном процессе.

3. *Участие в профессиональных конкурсах наставнических пар:*
- 2 место в районном конкурсе "Книга мастеров" в номинации "Наша наставническая пара" (1 пара - 2 педагога),
 - участие в городском конкурсе наставнических пар «Педагогический тандем» Екатеринбургского Дома Учителя (4 пары - 8 педагогов).

МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов имеет опыт работы в тиражировании и представлении опыта работы по инновационным проектам:

2019 год - финалист городского конкурса «Инновации в образовании», представлен проект «Кадровый резерв: перезагрузка»;

2019 г. - участие в конкурсном отборе на предоставление в 2020 году грантов в форме субсидий из федерального бюджета юридическим лицам в рамках реализации мероприятия «Создание сети школ, реализующих инновационные программы для отработки новых технологий и содержания обучения и воспитания, через конкурсную поддержку школьных инициатив и сетевых проектов» ведомственной целевой программы «Развитие современных механизмов и технологий дошкольного и общего образования» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» по направлению «Разработка и апробация вариативных форм проведения промежуточной и итоговой аттестации по учебному предмету «Технология» с проектом «Защита проекта в форме аналога демонстрационного экзамена как одна из форм промежуточной аттестации по учебному предмету «Технология»;

2020 г. - проект школы по повышению качества образования - лауреат II степени городского конкурса «Инновации в образовании: от идеи до проекта».

2024 г. - участие в региональном конкурсе «Лучших управленческих и педагогических практик» - номинация «Лучшие педагогические практики» (разработка вошла в ТОП-10 лучших педагогических практик региона).

Публикации по темам инновационных проектов:

Брашко Е.В. Ешкосчёт учащихся как одно из условий создания благоприятного психологического климата для повышения познавательной активности обучающихся. //Научно-методическое обеспечение оценки качества образования: Научно-методический журнал (г. Челябинск), № 3 (14) 2021, с.49-53;

Брашко Е.В. Школьный проект. URL://https://урок.рф/library/shkolnij_proekt_130521.html (дата обращения 15.05.2024, ссылка открывается через адресную строку браузера)

2.3. Средства контроля и обеспечения достоверности результатов (методики анкетирования, диагностирования, тестирования и т.д., позволяющие объективно оценить эффекты реализации проекта (программы)).

Диагностика педагогического коллектива по методикам Рогова, Степанова, Пантелевой и Кнышевой.

Анкета потребностей и предложений в области наставничества в школе.

Положительная динамика по данным в системе КАИС ИРО по аттестации педагогических кадров по должности “учитель”, “педагог-наставник”, “педагог-методист”.

Мониторинг МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов по теме Проекта.

Отчет по теме Проекта перед организаторами конкурса и учредителем.

2.4.Перечень научных и (или) учебно-методических разработок по теме инновационного проекта (программы), которые были положены в основу разработки проекта (программы) и проводились по данной проблематике:

1. Профессиональный стандарт «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 г. № 544н. URL: <https://base.garant.ru/70535556/?ysclid=latfjwu3d9817522103/>.
2. Учитель будущего: паспорт федерального проекта; приложение к протоколу заседания

проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07.12.2018 г. № 3. URL: [https://edu54.ru/upload/files/2016/03/Федеральный проект Учитель будущего.pdf?ysclid=latfd5prtc558149615](https://edu54.ru/upload/files/2016/03/Федеральный_проект_Учитель_будущего.pdf?ysclid=latfd5prtc558149615)

3. Вершловский С.Г. Особенности профессионального становления молодого учителя // Советская педагогика. 2014. №4. С. 76-84.
4. Дудина Е.А. Наставничество в системе непрерывного профессионального развития педагогических кадров в Великобритании // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2017. №1. С. 49-61
5. Еремина А. А. РОЛЬ НАСТАВНИКА В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ // ИНСАЙТ. 2022. №4 (12). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnika-v-formirovanii-professionalnyh-kompetentsiy-molodogo-uchitelya> (дата обращения: 14.05.2024).
6. Игнатъева Екатерина Владимировна, Базарнова Надежда Дмитриевна Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета. 2018. №2 (23). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-sovremennoy-shkole-mif-ili-realnost> (дата обращения: 14.05.2024).
7. Ладилова Н.А., Мишина И.А. Наставничество в России: от истоков к современности. – М.: ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», 2023. – 223 с
8. Осипова Т.Ю. Функциональные векторы педагогического наставничества // Концепт. 2015. №03. С.1-9.
9. Полетаева Н.М., Лукина Л.Е. Роль наставника как одной из наиболее эффективных форм управления знаниями в развитии кадрового потенциала региональной системы образования // XIX Царскосельские чтения: материалы международной научной конференции / под общей редакцией В.Н. Скворцова; Л.М. Кобрина. СПб., 2015. Т. 2. С.109-115
10. Попова Нина Евгеньевна, Звонкова Светлана Анатольевна Оптимизация работы образовательного учреждения // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. 2015. №4 (48-1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/optimizatsiya-raboty-obrazovatel'nogo-uchrezhdeniya> (дата обращения: 14.05.2024).
11. Червонный М.А. Наставничество в построении концепции педагогического сопровождения будущих педагогов в интеграционных процессах систем высшего педагогического, общего и дополнительного образования // Ped.Rev. 2017. №3(17). С.16-23.
12. Шалагина Елена Владимировна, Прямикова Елена Викторовна ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ И ИНТЕГРАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ: СПОСОБЫ ПОДДЕРЖКИ // Педагогическое образование в России. 2022. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-professionalnoy-adaptatsii-i-integratsii-molodyh-pedagogov-sposoby-podderzhki> (дата обращения: 14.05.2024).

3. План реализации инновационного проекта (программы)

3.1. Календарный план с указанием сроков реализации проекта (программы) по этапам и перечня конечных результатов

| <i>№ п/п</i> | <i>Перечень запланированных мероприятий</i> | <i>Сроки, место проведения мероприятий</i> | <i>перечень конечных результатов/образовательных продуктов</i> |
|--------------|---|--|---|
| | | 1 этап | |
| 1 | Изучение нормативных документов и теоретических положений | Апрель - май 2024 г., МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов | Подготовлено теоретическое обоснование Проекта, Разработана модель наставничества с применением инновационных форм |

| | | | |
|----|--|--|--|
| 2. | Анкетирование педагогического коллектива | апрель - 2024 МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов | создание банка наставников и наставляемых, определение кандидатур руководителей школьных методических объединений наставляемых и наставников, создание банка запросов, педагогических дефицитов учителей школы и предложений поддержки, сопровождения по актуальным вопросам практики |
| 3. | Разработка инновационного проекта | до 17.05.2024 МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов | Инновационный Проект |
| 4 | Педагогический совет | 17.05.2024 | Презентация Инновационного Проекта, его рассмотрение и рекомендация к внедрению. |
| 5 | Размещение Инновационного Проекта на сайте школы | до 20.05.2024 | Проект размещен на сайте школы в разделе Наставничество |
| 6 | Стартовая диагностика и обработка результатов | июнь-август 2024 г. | Результаты диагностик позволяют определить стартовые положения готовности коллектива к инновационной деятельности и при необходимости внесение корректив в намеченные планы, позволяют оценить состояние социально-психологического климата коллектива и степень удовлетворенности педагогов, в том числе по вопросам наставничества |
| | | 2 этап | |
| 1 | Педагогический совет | август 2024 г. | Утверждение составов инновационных школьных методических объединений (ШМО) и кандидатур руководителей шмо наставников и наставляемых |
| 2 | Издание приказов директора школы о назначении руководителей ШМО, наставнических пар и наставнических групп | август 2024 г. | Приказы, назначение руководителей ШМО, закрепление наставнических пар/групп |
| 3 | Заседание руководителей ШМО | август 2024 | План работы на год, поставлены цели и задачи, определен объем работ на учебный год и первую четверть |
| 4 | Заседания ШМО, наставнических пар и групп | август 2024 г. | Утверждение плана работы ШМО, утверждение планов работы наставников и наставнических |

| | | | |
|--------|--|--|---|
| | | октябрь 2024 г. декабрь 2024 г. | групп, планирование работы отчет о работах, выявление затруднений, корректировка деятельности подведение итогов работы, отчеты о проделанной деятельности. Организация и проведение методических мероприятий в области наставничества. |
| 4 | Апробация модели и инновационных форм | в течение учебного года 2024-2025 гг. | Анализ работы, отчет об итогах первого этапа апробации, повторная диагностика и ее результаты, подготовка публикаций и выступлений по результатам второго этапа. |
| 5 | Аттестация педагогов по должностям “педагог-наставник”, “педагог - методист” | не менее 10 % педагогов школы в 2024/2025 учебном году | присвоение квалификации педагогам школы по должностям “педагог-наставник”, “педагог-методист” |
| 3 этап | | | |
| 1 | Методические мероприятия: коворкинг, воркшоп, участие в конференциях | на базе МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов, по графику ИРО, Екатеринбургского Дома учителя, Департамента образования Екатеринбурга и Министерства образования и молодежной политики Свердловской области - 2025-2026 гг | Презентация результатов, распространение опыта |
| 2. | Профессиональные конкурсы, в т.ч. в области наставничества | по графику организаторов конкурса - 2025-2026 гг | Презентация и распространение опыта, идей и результатов инновационного Проекта через участие в профессиональных конкурсах, в т.ч. наставнических пар и методических (региональный конкурс управленческих практик, муниципальный конкурс “Методист года” |
| 3 | Аттестация педагогов по должностям “педагог-наставник”, “педагог - методист” | не менее 5 % педагогов школы в 2025/2026 учебном году | присвоение квалификации педагогам школы по должностям “педагог-наставник”, “педагог-методист” |
| Этап 4 | | | |
| 1 | Разработка Методических рекомендаций | 2026-2027 гг. | Методическая разработка |
| 2 | Публикации | 2026-2027 гг | Распространение опыта |

| | | | |
|---|--|---|---|
| 3 | Консультации заинтересованных организаций с целью перенятия опыта | 2026-2028 г. | Сопровождение заинтересованных образовательных организаций |
| 4 | Аттестация педагогов по должностям “педагог-наставник”, “педагог - методист” | не менее 10% в 2026/2027 уч.г., таким образом общий показатель к 2027 г. - 25 % педагогов школы | присвоение квалификации педагогам школы по должностям “педагог-наставник”, “педагог-методист” |

4. Предложения по распространению и внедрению результатов проекта в повседневную практику

4.1. Предложения по распространению и внедрению проекта “Инновационные формы наставничества в управлении образовательной организации”.

Предлагается на базе МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов создать инновационную площадку для апробации инновационных форм наставничества в управленческой деятельности с последующим тиражированием опыта посредством проведения методического коворкинга, воркшопа для управленческих команд образовательных организаций области, группы наставников и фасилитационной сессии для руководителей образовательных организаций; принятие участие в региональных и более высокого уровня конференциях, публикация опыта в тематических журналах и СМИ, включая электронные.

4.2. Ссылка (актуальный режим доступа) на страницу официального сайта организации, открывающая утвержденный инновационный проект (программу) - https://школа67.екатеринбург.пф/?section_id=141 (ссылка вставляется через адресную строку)

5. Устойчивость результатов проекта (программы)

5.1. **Обоснование возможности реализации результатов проекта (программы) после окончания его реализации.**

Созданы условия устойчивой работы инновационных форм наставничества. Будет разработана и апробирована инновационная форма наставничества, в которую вовлечено 50%-80% педагогического коллектива. Новая модель вступает в синергетическое взаимодействие с традиционными формами наставничества и эффективно дополняет их, что выражается в возможности реализации модели и транслирования опыта после окончания Проекта (программы) не только на территории Свердловской области, но и за ее пределами, включая недавно вошедшие в состав РФ субъекты. По итогам проекта будет подготовлена и опубликована методическая разработка с пошаговым алгоритмом повторения модели в любой заинтересованной в тиражировании данного опыта образовательной организации, включая и данное ОО в случае замены управленческой команды или части ее.

МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов сможет выступать в качестве школы-наставника (в том числе с применением дистанционных технологий) для образовательных организаций, заинтересованных в применении опыта.

Ответственный исполнитель инновационного проекта Брашко Евгения Владимировна, заместитель директора по научно-методической работе МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов

Инновационный проект рассмотрен и принят на заседании педагогического совета МАОУ СОШ № 67 с углубленным изучением отдельных предметов, протокол № 6 от 17.05.2024