

Отчет

о деятельности региональной инновационной площадки

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 67 с углубленным изучением отдельных предметов

г. Екатеринбург, Свердловская область

(полное наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность, и иной действующей в сфере организации, расположенной на территории Свердловской области

(далее - образовательной организации))

«Инновационные формы наставничества в управлении образовательной организации»

(наименование инновационного проекта (программы))

1. Общая информация об образовательной деятельности

Наименование образовательной организации (по уставу)	Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 67 с углубленным изучением отдельных предметов
Фактический адрес образовательной организации	620017, Екатеринбург, ул. Стачек, д. 20
Ф.И.О. руководителя образовательной организации	Селин Павел Александрович
Ф.И.О. научного руководителя инновационного проекта (программы) (при наличии)	Арбузов Сергей Сергеевич
Контактное лицо по вопросам представления заявки	Брашко Евгения Владимировна
Контактный телефон	+79126420613
Телефон/факс образовательной организации	(343) 352-16-76
Сайт образовательной организации в сети «Интернет»	https://школа67.екатеринбург.рф/
Электронный адрес образовательной организации	soch67@eduekb.ru

Руководитель образовательной организации

(Селин П.А.)

(подпись)

2. Выполнение календарного плана реализации инновационного проекта (программы)

№ п/п	Наименование мероприятия	Плановый срок исполнения	Фактический срок исполнения	Сведения об исполнении мероприятия	Причины несоблюдения планового срока и меры по исполнению мероприятия	Примечания
1	Педагогический совет	август 2024 г.	Август 2024	Утвержденные составов инновацион-	-	--

2. Выполнение календарного плана реализации инновационного проекта (программы)

№ п/п	Наименование мероприятия	Плановый срок исполнения	Фактический срок исполнения	Сведения об исполнении мероприятия	Причины не-соблюдения планового срока и меры по исполнению мероприятия	Примечания
1	Педагогический совет	август 2024 г.	Август 2024	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.	30.08.2024	Издан приказ о значении руководителей ШМО, закреплении наставнических пар/групп	-	-
3	Заседание руководителей ШМО	август 2024	30.08.2024	Утвержден План методической работы на год, поставлены цели и задачи, определен объем работ		
4	Заседания ШМО, наставнических пар и групп	август 2024 г.	Август 2024	Утверждение планов работы ШМО, наставников и наставнических групп, осуществлено планирование работы		

		октябрь 2024 г.	Октябрь 2024	на учебный год выявление затрудне- ний, коррек- тировка дея- тельности; проведен ме- тодический коворкинг для молодых специали- стов		
		декабрь 2024 г.	Декабрь 2024	Организация и проведе- ние методи- ческих меро- приятий в области наставниче- ства.		
4	Апробация мо- дели и иннова- ционных форм	в течение учебного года 2024-2025 гг.	2024/2025 уч.г.	Проанализи- рована ра- бота первого этапа, сде- ланы отчеты руководите- лей иннова- ционных ШМО, апро- бирована ме- тодика ра- боты, скор- ректирована работа наставников, с 01.09.2025 в практику работы внедряются мастерские наставников по актуаль- ным для коллектива темам, под- готовка пуб- ликаций и выступле-		Состоялись выступления и мастер- классы наставниче- ской пары учителей физики в рамках му- ниципаль- ных, регио- нальных и межрегио- нальных ме- роприятий IT-куба Уралмаш и региональ- ной настав- нической лиги. Публи- кация и вы- ступления по модели наставниче- ства плани- руются в ок- тябре-де- кабре 2025 г.

				ний по результатам этапа.		Имеется публикация во всероссийском журнале.
5	Аттестация педагогов по должностям “педагог-наставник”, “педагог - методист”	не менее 10 % педагогов школы в 2024/2025 учебном году	2025 г.	На 01.09.2025 определены кандидатуры педагогов, которые до конца 2025 года подадут заявления на аттестацию по должностям «педагог-наставник» и «педагог-методист», им оказывается методическая помощь по подготовке необходимых документов, администрация школы оформляет представление	Подача заявлений по этим должностям запланирована на ноябрь и декабрь 2025 г.	

3. Продукты инновационного проекта (программы)

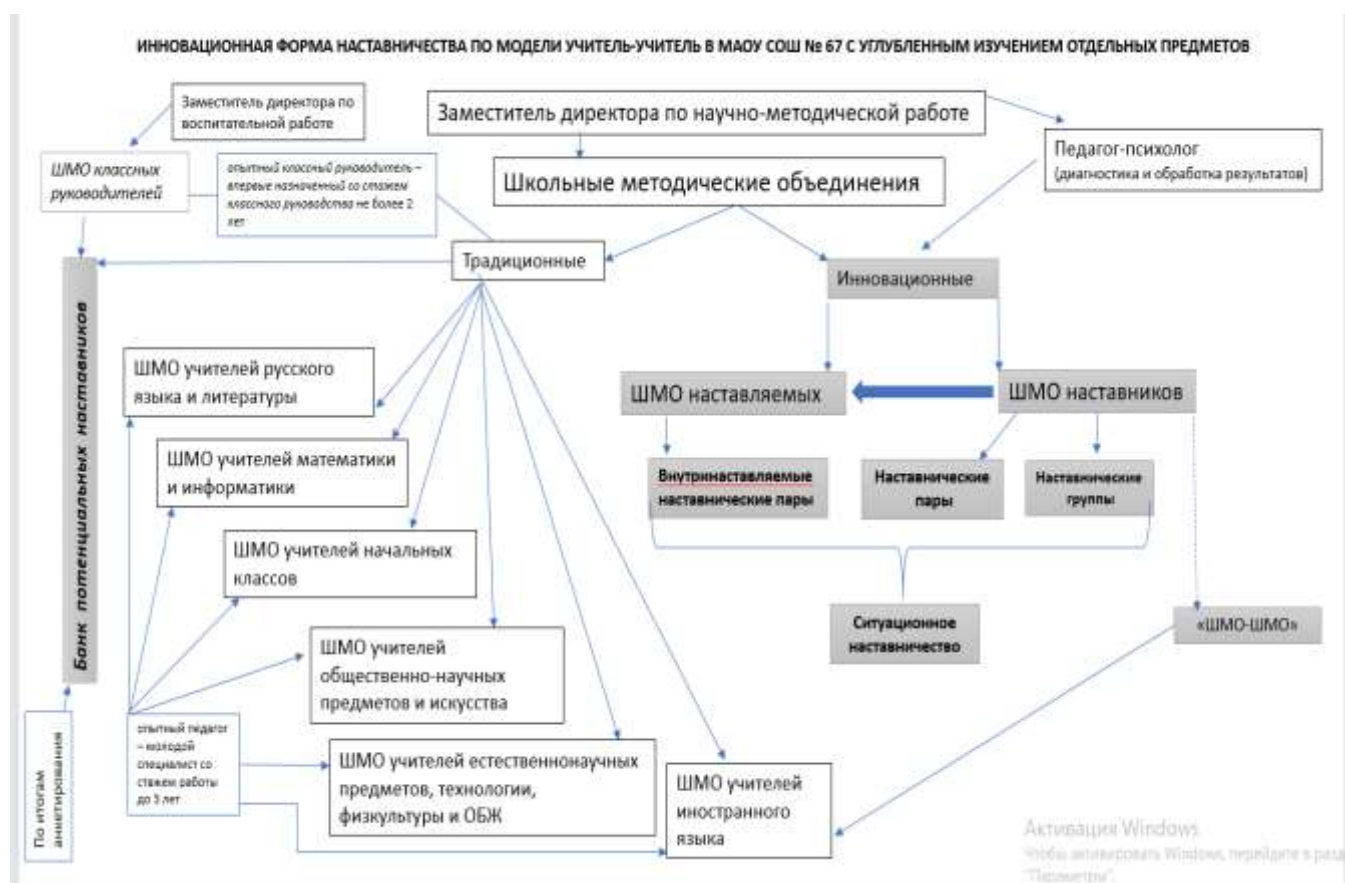
№ п/п	Наименование продукта	Сведения об использовании продукта инновационного проекта (программы)	Примечания
1	Разработан алгоритм проведения методического коворкинга для молодых специалистов, представлен в публикациях	Используется в школе. Был представлен партнерам по сетевому взаимодействию, имеется совместная публикация во всероссийском журнале.	Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России (№ 6 (75 2024))
2	Локальные акты: - приказ о назначении наставников,	Используются в работе, шаблоны могут использоваться желающими	

	- положение о школьных методических объединениях, включая инновационные - план методической работы - положения о школьных конкурсах «Лучший наставник», «Лучший методист»		
--	---	--	--

4. Аналитическая часть

1. Описание соответствия заявки на признание образовательной организации региональной инновационной площадкой и полученных результатов (в целом по инновационному проекту (программе) и реализованному этапу)

В 2024/2025 учебном году была апробирована модель наставничества, предлагаемая в инновационном проекте. Апробация подтвердила необходимость создания двух дополнительных школьных методических объединений – «Лига молодых» (молодые специалисты и вновь пришедшие педагоги), «Лига наставников» (педагоги, являющиеся наставниками по модели «учитель-учитель», «учитель-ученик»).



Были разработаны локальные нормативные документы – приказ директора, закрепляющий наставником не только по модели традиционного наставничества, но и других. Разработаны образцы (шаблоны) локальных актов.

Проведена работа по вовлечению молодых специалистов и новых сотрудников. В августе 2024 г., 2025 г. проводились квесты «Мы вам рады», знакомящие вновь пришедших педагогических работников с администрацией и спектром курируемых вопросов каждым из заместителей директора, обеспечен теплый прием коллективом перед началом педагогического совета:

https://vk.com/wall-374185_7907

https://vk.com/wall-374185_9973

Проведен Методический коворкинг – мероприятие, направленное на раскрытие потенциала молодых педагогов

https://vk.com/wall-374185_8351

Имеется научная публикация - Брашко Е. В., Брашко И. С., Лазарев В. А., Партина А. А. КОВОРКИНГ ОДНА ИЗ ФОРМ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ // УПИРР. 2024. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kovorking-kak-odna-iz-form-metodicheskoy-raboty-s-molodymi-spetsialistami> (дата обращения: 02.09.2025).

В рамках школьного методического объединения наставников проведены методические мероприятия, направленные как на планирование работы наставников, выработке общей позиции, так и отчетные мероприятия:

https://vk.com/school_67?w=wall-374185_8701

https://vk.com/school_67?w=wall-374185_9160

Наставническая пара учителей физики в течение года провела несколько мастер-классов, в том числе на межрегиональном и региональном уровнях:

https://vk.com/school_67?w=wall-374185_9044

https://vk.com/school_67?from=groups&w=wall-374185_9176

Публикации о наставниках школы на сайтах других учреждений:

https://vk.com/school_67?w=wall-374185_8877

В рамках инновационной деятельности в школе было разработано положение о конкурсе наставников

https://docs.google.com/document/d/1kxmTgoka3dG4tQVI7LpbsDwzCuAy4VbwVxwV1wIDmHE/edit?usp=drive_link

и проведен первый конкурс «Лучший наставник» на уровне образовательной организации

https://vk.com/school_67?w=wall-374185_9575

Наставническая пара приняла участие в заочном этапе муниципального конкурса «Педагогический тандем», один наставник участвовал во всероссийском конкурсе «Наставничество» на платформе «Россия – страна возможностей», один - в рамках кружкового движения.

Проанализирована деятельность методического объединения наставников, спланирована работа на 2025/2026 учебный год

<https://docs.google.com/document/d/1ahZNKXYASSDA6rPlZRHGXMUSlOTW2bvsJL88VLwln/edit?usp=sharing>

Приоритетным направлением в работе инновационного методического объединения станет планирование аттестации по должности «учитель-наставник».

Проведена диагностика – оценка психологического климата в педагогическом коллективе по методике Е.И.Рогова - с целью оценки уровня социально-психологического климата в рамках деятельности региональной площадки. Результаты диагностики показывают, что средний балл по школе соответствует 28 баллам – высокая степень благоприятности социально-психологического климата, в то же время средний балл среди наставников немного ниже (23 балла), но тоже

соответствует высокой степени благоприятности социально-психологического климата. Следовательно, коллектив активно включился в инновационные формы наставничества.

2. Рекомендации по использованию полученных продуктов инновационного проекта (программы) с описанием возможных рисков и ограничений.

Работа в течение года показала, что наставничество востребовано в школе, особенно среди педагогов со стажем 5-10 лет, которые хотят быть наставниками у молодых специалистов или вновь назначенных классных руководителей, для молодых специалистов со стажем от 2 лет востребованным оказалась возможность перейти от традиционного наставничества к реверсивному. У специалистов, которые перешли работать в ОО, востребованным оказывается наставничество по адаптации в новом коллективе. И уже после года работы с наставником они сами хотят быть в этой роли у начинающих.

Основной риск – повышение нагрузки на наставников (планирование работы, сопровождение, отчет о деятельности) можно минимизировать с помощью унификации документации, то есть не каждый наставник делает свой документ (план, отчет), а один на ШМО, где каждый вставляет то, что относится к его наставнической паре или Мастерской наставника - группы, объединенные одной проблемой по модели ситуационного наставничества.

3. Достигнутые результаты (указать, если есть, незапланированные результаты).

40% педагогических работников являются наставниками по типу «учитель-учитель» и во время практики студентов. Двое педагогов (ранее молодой специалист и вновь принятый сотрудник) изъявили желание стать наставниками и вошли в пары реверсивного и традиционного наставничества. Еще два педагога с опытом работы, но проработавшие в нашей образовательной организации, изъявили готовность возглавить школьные методические объединения и назначены руководителями ШМО с этого учебного года. Одно из главных достижений - педагоги смело заявляют о своем желании попробовать силы в сфере наставничества, пройти аттестацию по должности «учитель-наставник» или получить наставника по определенному вопросу. Наиболее востребованным оказалось наставничество в сфере классного руководства на уровне основного общего образования. Таким образом, инновационный проект нашел поддержку в педагогическом коллективе.

Произошли изменения в работе школьных методических объединений. Если ранее выделялось своей работой одно-два, то за год апробации новой модели все школьные методические объединения улучшили свои показатели, продемонстрировав достижение таких показателей как участие учителей в профессиональных конкурсах, публикации, выступления, подготовка призеров значимых конкурсов и др.

Расширился спектр мероприятий, которые учителя готовы проводить для учащихся – мастерские нескучных уроков, экскурсии и мастер-классы для учащихся начальных классов, серия мероприятий для пятиклассников. Увеличился в два раза спектр направлений по сетевому взаимодействию, коллектив охотно включился в работу региональной Лиги наставников по ключевому направлению «Профориентация».

В школе впервые прошли профессиональные конкурсы «Лучший методист» (среди руководителей школьных методических объединений) и «Лучший наставник». Составлен план подготовки к аттестации на 2025/2026 уч.г.

Инновационная модель наставничества мотивирует педагогов на создание и реализацию школьных инновационных проектов. В течение года апробации проекта педагогический коллек-

тив активно участвует в работе Наставнической лиги Свердловской области, Клубном движении. Три человека прошли конкурсный отбор и принимают участие в курсах повышения квалификации по программе «ТехноНаставник» (Станкин, Сколково), разработан инновационный проект «Технологическое предпринимательство» совместно с УрГЭУ, с идеей которого школа приняла участие во всероссийском конкурсе инноваторов КИВО-2025. Внедрен в практику работы школы проект летней лагерной интеллектуальной профориентационной смены для учащихся начальной школы «Отдыхая, развиваюсь». Созданы условия для организации работы предпрофессиональных классов.

4. Описание методов и критериев мониторинга качества инновационного проекта (программы). Результаты самооценки.

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.

Результат – 100% обеспечение 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.

Результат – Положение о распределении стимулирующей части предусматривает поощрение наставников при достижении наставляемыми результатов (участие в конкурсах, выступления, публикации, аттестация на первую или высшую кв.категории), появились желающие пройти аттестацию по должности «учитель-наставник» и «учитель-методист».

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

Результат – в коллективе обеспечено сопровождение и поддержка педагогических кадров, оттока из-за отсутствия поддержки нет.

2. Эффект от реализации инновационной деятельности:

2.1. Научно-технический эффект. Новая форма наставничества позволяет наделять традиционный подход новыми свойствами и характеристиками, новыми функциональными возможностями, легкости применения. Одной из форм является Мастерская наставника, наставничество классных руководителей, а также наставники для опытных учителей, которые работают в школе первый год, в этом случае обеспечена успешная адаптация новичка в коллективе

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

Результат – 40% учителей являются наставниками.

Наставничество в классном руководстве дает возможность быстрее вовлекать в этот вид деятельности молодых специалистов и новых педагогов.

3. Показатели групповой эффективности деятельности педагогического коллектива:

3.1. Социально-психологический климат педагогического коллектива. Показатель “высокой степени благоприятности коллектива” получен уже в первый год реализации инновационного проекта.

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

В течение года реализации проекта появился кадровый резерв наставников.

Имеется кадровый резерв руководителей школьных методических объединений.

Имеется кадровый резерв руководителей школьных проектов/программ.

Имеется кадровый резерв управленческой команды.

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:

Критерий	Показатель эффективности Проекта к дате окончания проекта (2027 г.)	Показатель на 01.09.2025
Количество педагогов, вовлеченных в наставническую деятельность в качестве наставника	от 50% до 80% в различных формах и моделях наставничества	40%
Увеличение количества педагогов, прошедших аттестацию на квалификационную категорию по должности “педагог-наставник”, “педагог-методист”	не менее 25% от числа педагогических работников школы	Подача заявлений запланирована на ноябрь-декабрь 2025 г. (по одному на каждую должность)
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%	Собственные методические разработки в виде публикаций имеют 25% педагогических работников, из них доля наставников – 61%. Выступили по теме наставничества 100%

	от числа педагогических работников школы	наставников и наставляемых на уровне ОО, на муниципальном уровне 13%, на региональном – 12,7%. 7,8% педагогических работников транслировали опыт наставничества через публикации, выступления по теме наставничества и собственные методические разработки, в том числе публикация в научном журнале 2%
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	35% педагогических работников приняло участие в профессиональных конкурсах на муниципальном и выше уровнях. По теме наставничества – 9,8% (+ 3,2% по сравнению с предыдущим периодом), на уровне ОО -27,4%
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	Доля победителей, призеров и лауреатов от числа участников конкурсов составила 54%.
Благоприятный социально-психологический климат	высокий по результатам диагностики	высокий

5. Прогноз развития образовательной организации.

В 2025/2026 учебном году планируется апробировать модель Мастерских наставников на уровне образовательной организации и района.

Разработать методические рекомендации по организации наставничества в классном руководстве на уровне основного общего образования.

Апробировать модель методической работы с использованием Т-игр.

Подготовить публикации в научных журналах по теме инновационного проекта.

