

Принято решением педагогического совета  
Протокол от «20» января 2023 г. № 9

Утверждено приказом МБОУ «Гимназия №25»  
города Курска от «20» марта 2023 г. № 120/1

Директор  В.В.Гавришев



## Инновационный проект региональной опорной площадки наставничества

**«МЕТРО Наставники»** - практики наставничества  
методического сопровождения молодых специалистов и  
вновь прибывших педагогов

Руководитель проекта - Жиленкова Н.Н., заместитель директора по УВР  
МБОУ «Гимназия №25» г. Курска

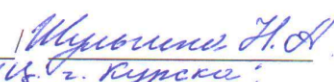
Согласовано



  
директор МКУ, г. Курска

Согласовано

23.03.2023

  
Зав. региональной  
наставнической площадкой

## Паспорт проекта

Структурные элементы	Содержание структурных элементов инновационного проекта
Наименование проекта с указанием формы наставничества	« <b>МЕТРО Наставники</b> » - практики наставничества методического сопровождения молодых специалистов и вновь прибывших педагогов (в рамках формы учитель-учитель)
Руководитель и разработчики проекта	Жиленкова Н.Н., заместитель директора по УВР - куратор наставничества; Назарова О.В., заместитель директора по ВР; Коллюбаева О.Н., заместитель директора по УВР; Перькова Н.П., заместитель директора по УВР; Новикова Е.И., учитель физики; Пенькова Ю.В., педагог-психолог; Манжосова Ю.Ю., учитель географии.
Участники проекта и их роли	Молодые специалисты, вновь прибывшие педагоги – роли наставников и наставляемых, классные руководители – роли сопровождающих практики, методическое объединение наставников – роли сопровождающих практики, учителя-предметники – роли сопровождающих практики, педагоги – психологи – роли обеспечивающих условия психолого-педагогического сопровождения, представители муниципальной методической службы – роли обеспечивающих условия проекта сопровождения.
Решаемая проблема и ее масштаб	Программа развития гимназии на 2022-2025 г.г. ориентирована на формирование в рамках реализации национального проекта «Образование» и федерального проекта «Современная школа» новых сетевых сообществ в педагогической среде, на системную работу по проблеме профессионального самосовершенствования молодых и начинающих педагогов, развития института наставничества, создания механизмов многовекторной методической помощи учителям независимо от их опыта.

	<p>В гимназии многолетний опыт работы Школы молодого учителя, но активность и мотивация педагогов недостаточны и помощь опытных учителей Школы молодого учителя не эффективна из-за отсутствия комплексности, последовательности методического сопровождения учителей и наличия вариативности адресной помощи.</p> <p>Общешкольный</p>
Ведущая идея проекта	Развивая институт наставничества формировать эффективную систему поддержки молодых специалистов и вновь прибывших педагогов.
Новизна проекта	Объединение представителей разных групп педагогических работников образовательной организации: молодые педагоги, наставники, опытные учителя-предметники, классные руководители, вновь прибывшие педагоги в совместной деятельности по реализации разработанных в ОО практик наставничества.
Период реализации и этапы проекта	<p>2023–2025 гг.</p> <p>1.Этап поиска и разработки (январь 2023–март 2023)</p> <p>2.Этап апробации и внедрения (апрель 2023–декабрь 2023)</p> <p>3.Этап реализации (январь 2024– август 2025)</p> <p>4.Этап оценки эффективности (сентябрь 2025–декабрь 2025)</p>
Цель проекта	создание в образовательной организации условий для профессионального роста молодых специалистов и вновь прибывших педагогов, способствующих снижению проблем их адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность на основе вариативности и адресности непрерывного повышения квалификации.
Задачи проекта	<p>1. Разработать нормативные локальные документы, регламентирующие наставничество в образовательной организации.</p> <p>2.Разработать практики наставничества в рамках формы «учитель-учитель» для взаимодействия наставнических пар/групп.</p>

	<p>3.Разработать программу подготовки учителей-наставников, участвующих в реализации практик наставничества по методическому сопровождению учителей.</p> <p>4.Сформировать группу наставников из числа учителей гимназии, прошедших подготовку по программе реализации практик наставничества.</p> <p>5.Использовать практики наставничества для активного вовлечения молодых специалистов и вновь прибывших педагогов в деятельность по методическому сопровождению вхождения в профессию.</p> <p>6. Диссеминировать опыт организации наставнической деятельности в образовательной организации.</p> <p>7. Способствовать развитию коммуникативных связей между разными группами педагогов.</p> <p>8. Создать методической продукции для педагогов по актуальным проблемам с использованием информационных технологий.</p> <p>9.Разработать мониторинг эффективности условий методического сопровождения молодых специалистов и вновь прибывших педагогов с применением практик наставничества в форме «учитель-учитель».</p>
<p>Результаты проекта</p>	<p>1. Созданы эффективные условия для формирования эффективной системы поддержки молодых специалистов и вновь прибывших педагогов.</p> <p>2.Разработаны практики наставничества в рамках формы «учитель-учитель» для взаимодействия наставнических пар/групп.</p> <p>3.Разработана программа подготовки учителей-наставников, участвующих в реализации практик наставничества по методическому сопровождению учителей.</p> <p>4.Сформирована группа наставников из числа учителей гимназии, прошедших подготовку по программе реализации практик наставничества.</p> <p>5.Практики наставничества используются для активного вовлечения молодых специалистов и вновь прибывших педагогов в деятельность по методическому сопровождению их вхождения в профессию.</p> <p>6.Разработаны методические материалы для педагогов по актуальным проблемам с</p>

	использованием информационных технологий.
Критерии оценивания результатов проекта	<ul style="list-style-type: none"> <li>- удовлетворенности участников образовательных отношений организацией деятельности по методическому сопровождению;</li> <li>- результативности образовательной деятельности;</li> <li>- развития сообщества педагогов образовательной организации;</li> <li>- укрепления положительного имиджа образовательной организации</li> </ul>
Перспективы проекта	<ul style="list-style-type: none"> <li>— проект может быть востребован и использован при реализации всех направлений методического сопровождения педагогов в любой образовательной организации;</li> <li>— тиражировать и распространять опыт, продукты проекта возможно в рамках муниципальных и региональных мероприятий по наставничеству для образовательных организаций, в форме публикаций в изданиях для педагогов;</li> <li>— проект может стать катализатором новых смыслов профессиональной деятельности педагогического коллектива образовательной организации;</li> <li>— продолжить проект можно на постоянной основе в рамках деятельности образовательной организации.</li> </ul>
Ссылка на интернет-ресурс, связанный с проектом	<a href="https://kursk-gim25.ru/naczionalnyj-proekt-gobrazovanieq-czelevaya-model-nastavnichestva.html">https://kursk-gim25.ru/naczionalnyj-proekt-gobrazovanieq-czelevaya-model-nastavnichestva.html</a>

## Пояснительная записка

Система наставничества в МБОУ «Гимназия №25» г. Курска действует с 1995 года. Она функционировала как Школа молодого учителя.

В 2022-2023 учебном году в гимназии создано методическое объединение наставников. Это – модель педагогического сообщества, которая отражает все сферы деятельности учителя.

В гимназии реализуется один Проект внедрения целевой модели наставничества «ПРО НАС» (ПРОект НАСтавничества)), который включает в себя формы работы с учителями «Про Нас педагогов» и учениками «Про Нас гимназистов».



Поскольку основной состав участников нашего проекта – молодые учителя, вновь прибывшие учителя, наставники, классные руководители и педагоги-предметники, мы постарались составить схему взаимодействия всех участников, используя результаты опросов по выявлению профессиональных дефицитов и учитывая профессиональные запросы наших педагогов. Получилась схема **МЕТРО - МЕТОдическая Работа Объединения Наставники.**

Это способствует решению ведущих стратегических задач поддержки педагогических кадров.

#### 4. Особенности ОО, оказывающие влияние на наставническую деятельность

С 1995 года в гимназии функционирует Школа молодого учителя. Это своего рода методическое объединение молодых учителей. Целью его работы стало профессиональное сопровождение педагогов, создание широкого поля образовательных возможностей для преодоления профессиональных затруднений, возникающих у учителей в ежедневной практике.

В рамках работы Школы творчества молодых педагогов 1 раз в месяц проводятся по наиболее актуальным темам современного образования занятия в форме

- педагогическая дискуссия;
- тренинги;

- метод свободных ассоциаций;
- круглый стол;
- презентации активных практик;
- методические семинары;
- интерактивный диалог;
- питч-сессии;
- деловая игра;
- квик-настройка;
- мастер-класс (практикум).

Молодые учителя посещают уроки коллег, учителей гимназии, тем самым формируя личную профессиональную компетентность. Активное включение в работу Школы специалистов психолого-педагогической службы гимназии обеспечивает психологическую поддержку учителей, дает возможность оперативно решать возникающие проблемы.

Дело в том, что определяя понятие «наставляемый», многие сводятся к ассоциации с понятием «молодой специалист». Мы были не исключением.

Однако и другие категории сотрудников гимназии могут нуждаться в помощи. Педагогическая практика показывает, что помощь нужна «новичкам», которые пришли в слаженный педагогический коллектив. Им требуется не столько доступ к информации и обучение новым навыкам работы, сколько просто человеческая помощь и поддержка. Еще одна категория, которой нужна помощь, – это педагоги, имеющие огромный потенциал для профессионального роста. Именно они в перспективе смогут привести команду к новым достижениям. Нельзя забывать и о работниках с низкой эффективностью труда, потому что от них зависит общая результативность педагогической деятельности всего коллектива.

Мы понимаем, что может возникнуть закономерный вопрос об организации подобного рода Школы молодых учителей в образовательном учреждении, которое гораздо меньше, чем наше образовательное учреждение. Были и такие периоды в образовательной деятельности гимназии как отсутствие молодых специалистов (2010-2014). В этом случае методическая служба в гимназии всегда продолжала свою работу в качестве сервисной службы, что, с нашей точки зрения, более корректно отражает ее назначение: работать на запрос и поддержку учителя, быть клиентоориентированной.

Несмотря на достаточно высокие и стабильные результаты работы гимназии и использование наставничества как метода поддержки молодых специалистов на сегодняшний день актуальными представляются следующие проблемы:

#### **- Отсутствие системы наставничества**

По результатам анализа в гимназии работают наставники по отдельным

направления: адаптация молодых специалистов и вновь прибывших педагогов, в том числе к применению дистанционных образовательных технологий в работе с детьми с ОВЗ; подготовка учащихся к конкурсам, сопровождение проектной и учебно-исследовательской деятельности; тьюторство детей с ОВЗ, в том числе подготовка к конкурсу «Абилимпикс»; помощь в подготовке к конкурсам профессионального мастерства. Часть педагогов осуществляет наставническую деятельность по нескольким направлениям. Таким образом, реализуются разрозненные, фрагментарные практики наставничества.

#### ***- 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.

Из выше изложенного можно сделать вывод, что предложенный проект «МЕТРО Наставники» - практики наставничества методического сопровождения молодых специалистов и вновь прибывших педагогов» это оригинальная находка для возможности реализации поставленной цели в методическом сопровождении молодого специалиста и вновь прибывшего учителя в образовательной организации.

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

В национальном проекте «Образование» предусмотрено, что к 2024 году не менее 70% обучающихся, педагогических работников общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Национальная система учительского роста (НСУР) предусматривает введение в школах с 2020 года новых педагогических должностей: старший учитель (учитель - методист) и ведущий учитель (учитель-наставник). Одна из целей нововведения – помочь каждому учителю построить свой индивидуальный график профессионального развития и заинтересовать в прохождении этого «маршрута».

Мы понимаем 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 нашем проекте мы так же будем ориентироваться на понятие «модель наставничества», которую определяем как специфику организации работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Мы намерены определить эффективные формы и методы наставничества применительно к конкретным условиям образовательной организации, возможности использования современных инструментов профессионального развития и методической поддержки сотрудников (менторинг, коучинг и др.), а так же последовательность их применения в зависимости от актуальных задач профессионального развития.

Для построения рациональной системы наставничества в образовательной организации, с нашей точки зрения, необходимо определить совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение и достижение поставленных результатов.

Актуальность выше обозначенной проблематики определила выбор темы инновационной деятельности: **«МЕТРО Наставники – практики наставничества методического сопровождения молодых специалистов и вновь прибывших учителей».**

## **6. Ресурсное обеспечение проекта**

### 6.2. Нормативно-правовое обеспечение

— Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 г. № Р-76);

— Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации 31 декабря 2019 г. № 3273-р (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 года № 2580-р);

— Методические рекомендации для субъектов Российской Федерации по созданию и обеспечению функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров от 06 июля 2021г. № 2163;

- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях от 21 декабря 2021 г.;
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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";
- Постановление Губернатора Курской области от 08.12.2020 г. №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";
- Приказ комитета образования Курской области от 07.06.2021 г №1-652 "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";
- Приказ комитета образования города Курска от 25.06.2021 №275 «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»;
- Приказ МБОУ "Гимназия №25" г. Курска от 01.09.2021 г № 5 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в гимназии»;
- Приказ МБОУ "Гимназия №25" г. Курска от 01.09.2021 г №6 «О назначении ответственных лиц (кураторов) за внедрение целевой модели наставничества»;
- Положение " О наставничестве в МБОУ "Гимназия №25" города Курска";
- План мероприятий (дорожная карта) внедрения Целевой модели наставничества обучающихся в МБОУ «Гимназия №25» на 2021-2022 учебный год;
- План реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Гимназия №25»;
- Приказ о формировании наставнических пар (групп) на 2022-2023 учебный год;
- Приказ МБОУ «Гимназия №25» г. Курска от 09.01.2023 г № 14 «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».

### 6.3. Информационное обеспечение

- СМИ
- Интернет
- Система управления проектами для больших команд YouGile  
<https://ru.yougile.com/team/3ff87c390d2e/Наставничество-в-гимназии>
- Сайт образовательной организации [www.kursk-gim25.ru](http://www.kursk-gim25.ru)
- Официальное сообщество образовательной организации  
<https://vk.com/25gymnasium>
- Публикации

### 6.4. Методическое обеспечение

- подготовка локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработка персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровая информационно-коммуникационная среда наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- нормотворческая, учебно-методическая, научно-методическая, информационно-аналитическая деятельность региональных ЦНППМ, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленная на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности;
- психологическая литература;
- учебный материал - методики с необходимым стимульным материалом для диагностики и по отдельным направлениям; функциональная музыка, видео на специальных носителях.

### 6.5. Финансовое обеспечение проекта

	Планируемые статьи	Объемы финансирования
--	--------------------	-----------------------

расходов	Всего	Источники финансирования	
		бюджет	внебюджет
Работа наставников в течение всего времени реализации проекта	360 тыс.р.	360 тыс.р.	
Участие в региональном конкурсе «Я наставник»	45 тыс.р.	45 тыс.р.	
Проведение школьного этапа конкурса профессионального мастерства «Учитель года», «Педагогический дебют»	195 тыс.р.	45 тыс.р.	150 тыс.р.
Создание методической продукции по наставничеству в рамках диссеминации положительного опыта работы	30 тыс.р.		30 тыс.р.
Публикации статей в научных журналах	10 тыс.р.		10 тыс.р.
	640 тыс.р.		

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

**Материальное (денежное) стимулирование** предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности;

**Нематериальные способы стимулирования** предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят *вариативный характер* и зависят от конкретных условий. Если возможности социокультурного окружения не позволяют полноценно мотивировать и стимулировать наставническую деятельность, образовательная организация может принять участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

Среди стимулирующих мер общегосударственного значения можно выделить одну из государственных наград Российской Федерации – знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». Им награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций.

Также в качестве меры стимулирующего характера можно отметить ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации». Нагрудным знаком «Почетный наставник» также награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и работников образовательных организаций. Нагрудным знаком «Молодость и профессионализм» награждаются за популяризацию профессии учителя, воспитателя, педагога, а также заслуги в сфере молодежной политики.

## 7. Содержание проекта

Поскольку основной состав участников нашего проекта – молодые учителя, наставники, классные руководители и педагоги-предметники, разработчики проекта постарались составить схему взаимодействия всех участников, используя результаты опросов по выявлению профессиональных дефицитов и учитывая профессиональные запросы наших педагогов.

В рамках 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.

Обучение молодых специалистов ведется через:

- 1) обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества (станции МЕТРО), участие в работе педагогических объединений;
- 2) самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
- 3) обучение на курсах повышения квалификации;
- 4) организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

В работе с молодыми специалистами и вновь прибывшими педагогами с первых дней их работы задействованы все компоненты методической службы гимназии. Первое заседание МО посвящается вопросам по ведению документации, планированию, самообразованию, составлению поурочного плана урока, итогам диагностической работы. Руководители предметных методических объединений и методического объединения классных руководителей участвуют в вовлечении молодых специалистов в систему работы гимназии.

Каждый начинающий педагог начинает оформлять портфолио, где собрана вся документация, регламентирующая его педагогическую деятельность, представлена результативность работы, активность педагога в инновационной работе, разработки уроков, воспитательных мероприятий и т.д. Таким образом, методическая помощь молодым специалистам помогает им формироваться как специалистам.

Профессиональное становление молодого специалиста осуществляется постепенно, продвигаясь от станции к станции МЕТРО. Присутствие на уроках и мероприятиях членов администрации, педагога-наставника, коллег, педагога-психолога, социального педагога помогают в организации учебной и внеучебной деятельности, способствуют снятию затруднений. Но главное, что такое системное сопровождение учит молодого специалиста и вновь прибывшего педагога анализировать свою деятельность, т.е. работать в режиме постоянной сопровождающей рефлексии. Дальнейшая коррекция, планирование и опять анализ позволяют начинающему педагогу вместе с опытным педагогом добиваться хороших результатов в организации учащихся на уроке, применении именно тех приемов работы с этими детьми, которые являются наиболее эффективными. Положительная динамика в работе молодого специалиста, ситуация успеха - залог его педагогической и личностной состоятельности.



Круговая **зелёная линия** – маршрут молодых учителей, для которых наиболее важно максимальное пересечение с другими категориями педагогов, интенсивная коммуникация с наставниками, предметниками и классными руководителями. Начало круговой линии на станции «Адаптивная», затем по часовой стрелки «Коммуникативная», «Игровая», «Современный урок», «КПД I –II», «Креативная», «Продуктивные традиции», «Диалог увлечённых» – названия говорят сами за себя. С

молодыми педагогами методисты, наставники, психологи работают над развитием коммуникативных навыков, проводят методические игры, анализируют конструктор современного урока. На следующем этапе, когда уже сформировано представление об организационных и содержательных составляющих профессиональной деятельности, можно перейти к «подсчету коэффициента полезного действия» КПД, то есть к оценке качества, а затем и к участию в конкурсе педагогических достижений. Для потенциальных участников профессиональных конкурсов и для поддержания мотивации обязательны «тренинг креатива» – интерактивный формат станции «Креативная» реализует этот запрос. Завершают маршрут семинары по продуктивным педагогическим традициям и профессиональные дискуссии на выявленные в процессе обучения темы.

**Синяя линия – классные руководители.** *С классными руководителями* молодые учителя встречаются на станциях «Коммуникативной» и «Креативной» – у этих категорий учителей общие потребности и запросы именно в этих направлениях работы. Начинается она станцией «Ярмарка идей» – генерируем идеи воспитания человека, ценящего мир, в котором он живёт, гуманного и трудолюбивого, отвечаем на вопрос: «В чем суть современной программы воспитания?» Затем станция «Патриотическая» – приоритетное направление воспитательных программ школ, в котором должны найти отражение эффективные традиции и новации патриотического воспитания. Станции «Креативная» – «АТТИКА» – «Проектировочная-сортировочная» – для классных руководителей ориентированы на обновление методического арсенала, поиск необходимых инструментов для получения эффективного результата работы с обучающимися. Далее – «Коммуникативная», без которой невозможно выстроить эффективное общение в образовательной среде. Две станции – «Родительский ценз» и «Здоровье» – предложены участниками проекта. Особенности работы с родителями в условиях современной школы и технологии здоровьесбережения всех участников образовательного процесса выделены как актуальные для рассмотрения.

**Сиреневая линия – педагоги-предметники.** *С предметниками* круговая линия стыкуется на «Адаптивной» и «КПД». Это тоже не случайно – школьное предметное методическое объединение первым начинает работу с молодым учителем, и адаптация к школьной жизни происходит сначала на предметной основе. Мнения начинающих и опытных педагогов должно совпадать в критериальной оценке эффективности учебных занятий. Маршрут для опытных педагогов со стажем, поэтому логично начать со «Стратегической», определив вектор развития, затем перейти к «Экспериментальной», поставив перед собой профессиональные задачи в режиме обновления. Особое внимание уделить тренду времени – «Перспектив цифровойизации».



Далее важные для всех групп педагогов в контексте вводимых новаций – «КПД», «АТТИКА», «Проектировочная-сортировочная», «Адаптивная». И три станции предоставляющие возможности диссеминации профессионального опыта в разных форматах: «Профессиональные сообщества», «Эффективные новации», «Учитель года».

С *наставниками* в проекте зелёная линия пересекается сначала на станции «Современный урок», потому что грамотные рекомендации и личный пример наставника помогут молодому учителю подготовить продуманный, полноценный урок. Затем – на станции «Диалог увлечённых», так как нет ничего более захватывающего в педагогической деятельности, чем продуктивный обмен мнениями профессионалов, которые размышляют о своём предмете или о технологиях его преподавания. **Красная линия наставников** начинается со станции «Азбука наставников», где идёт разговор о нормативно-правовой, организационной, содержательной основе наставничества, затем станция «НАНО» (наставник: новый отсчёт) – реальная возможность познакомиться с разноуровневыми моделями наставничества и формами их реализации. Далее – «Психологический факультет», который ориентирует в построении коммуникации с наставляемыми. Следом – «Диалог увлечённых»: делимся опытом и учимся друг у друга, потом «Проектировочная-сортировочная» – отбираем наиболее успешные модели наставничества, далее «АТТИКА» – аттестация и комплексный анализ, «Современный урок», и конечная – «Региональный Форум Наставничество в образовании» – обобщаем опыт и учимся новому.

Каждая станция МЕТРО предполагает наличие практики наставничества по данному направлению деятельности (в рамках формы учитель-учитель):

- «Великое русское слово»;
- «Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации учителей в инновационной образовательной среде»;
- «Первые шаги на пути к успеху»;
- "Паритетное взаимодействие";
- "Учусь читать грамотно";
- "Школа молодого учителя";
- «Современные IT – технологии и реверсивное наставничество»;
- «Диалог увлечённых»;
- «АТТИКА (аттестация и комплексный анализ)»;

- «Патриотическое воспитание школьников»;
- «Здоровьесберегающие технологии в обучении и воспитании»;
- «Родительский ценз»;
- «Продуктивные традиции»;
- «Правовое просвещение»;
- «Иду на урок...»;
- «Современный урок – формат 4D»;
- «Педагогическая гавань»;
- «Меташкола».

Целевая модель наставничества предполагает вовлечение в этот процесс всех участников образовательного процесса. А значит, МЕТРО будет постоянно расширяться, строиться, появятся новые станции. Каждый, попавший в коллектив образовательного учреждения, может добраться до нужной станции, получить помощь в своем профессиональном становлении.

Мы пришли к тому, что необходимо не просто объяснить цели программы, но и показать преимущества для каждого участника.

***Для наставляемого:***

- Доступ к знаниям, опыту и поддержке учителя-наставника.
- Улучшение личного и профессионального благополучия благодаря снижению стресса во время переходного периода.
- Повышение успешности в работе, уверенности в себе и самооценки.
- Уменьшение количества проб и ошибок в обучении и ускорение профессионального роста.
- Поддержка для успешного вхождения в преподавательскую карьеру.

***Для наставника:***

- Повышение эффективности обучения, обновления и преподавания.
- Признание как отличного учителя, полученное благодаря статусу наставника.
- Переориентация на инструкторскую практику и развитие навыков рефлексии.
- Благодарность наставляемого и администрации.

***Для профессии:***

- Удержание лучших, наиболее творческих преподавателей.

- Удержание опытных учителей, которые находят новый вызов и возможность для роста.
- Увеличение преемственности традиций и позитивных культурных норм поведения.
- Установление профессиональных норм открытости к обучению у других, новым идеям и методикам преподавания, постоянному совершенствованию, сотрудничеству, коллегиальности и экспериментированию.

Когда время, деньги и человеческие ресурсы были использованы, для программы полезно знать, насколько повысилась эффективность работы учителей, что получилось, что – нет, степень удовлетворенности взаимодействия наставника и наставляемого. Для выявления данных показателей мы используем анкетирование.

В ходе проведенного опроса среди учителей МБОУ «Гимназия №25» г. Курска было выявлено, что проект служит импульсом к развитию творческого потенциала каждого педагога; обеспечивает возможности свободного профессионального общения; создает условия для обогащения методического арсенала учителя; разрабатывает составляющие культурного кода педагога гимназии; создает условия для восполнения имеющихся профессиональных дефицитов в урочной и внеурочной деятельности педагога, классного руководителя, наставника.

## 8. План реализации (дорожная карта проекта)

№ п/п	Задачи/этапы	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Ответственные	Ожидаемый результат
1.	Аналитический этап	Работа творческой группы по разработке локальных актов, регламентирующих наставничество в образовательной организации	январь 2023-март 2023	Жиленкова Н.Н.	Аналитическая справка по обеспеченности наставнической деятельности в модели «учитель-учитель» (нормативное, управленческое, организационное, информационное, методическое, технологическое, финансовое, кадровое, материально-техническое др.)
		Работа творческой	январь 2023-	Колюбаева О.Н.,	Методические

		группы по изучению теоретических материалов и опыта наставничества в образовательной организации	март 2023	Назарова О.В., Пенькова Ю.В.	рекомендации по обеспечению наставнической деятельности в модели «учитель-учитель»
		Подготовка нормативной базы реализации инновационного проекта	Январь 2023	Жиленкова Н.Н.	Издание приказов, утверждение инновационного проекта наставничества
		Информирование педагогического коллектива о реализации проекта	Январь 2023	Жиленкова Н.Н.	Проведение административного совещание, информация на сайте гимназии
		Создание базы практик наставничества по методическому сопровождению учителей	январь-март 2023	Жиленкова Н.Н., Новикова Е.И., Пенькова Ю.В.	Разработка практик наставничества по разным направлениям деятельности учителей
		Создание, наполнение и обновление раздела по развитию наставничества на сайте гимназии	2023, далее постоянно	Жиленкова Н.Н.	Наличие раздела на сайте с содержательным наполнением
		Разработка комплекса мер по стимулированию и поддержке педагогов в качестве наставников (конкурсное движение, поощрение дипломом «Педагог-наставник года»)	2023, далее постоянно	Гавришев В.В.	Комплекс мер
2.	Проектировочный этап	Нормативная обеспеченность	апрель 2023-декабрь 2023	Жиленкова Н.Н.	
Сбор данных и формирование базы наставников в образовательной организации		март 2023	Жиленкова Н.Н., Новикова Е.И.	База наставников из числа учителей. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	
Сбор данных и формирование		март 2023	Жиленкова Н.Н., Новикова Е.И.	База наставляемых из числа молодых	

		базы наставляемых в образовательной организации			специалистов и вновь прибывших учителей. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных
		Закрепление наставнических пар/групп	апрель 2023	Новикова Е.И., Пенькова Ю.В.	Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп». Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. Организация психологического сопровождения наставляемым (при необходимости).
		Формирование индивидуального профессионального маршрута для наставнических пар/групп	апрель 2023	Новикова Е.И.	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых
		Система непрерывного обучения и мотивации наставников в образовательной организации. Отбор и обучение наставников	апрель 2023- декабрь 2023	Жиленкова Н.Н.	Работа творческой группы по разработке и реализации программ внутришкольного повышения квалификации, семинаров, мастер-классов; индивидуальные и групповые консультации педагогов-наставников
		Разработка система мониторинга наставнической деятельности	апрель 2023- декабрь 2023	Жиленкова Н.Н.	Работа творческой группы по разработке критериев, показателей, процедуры мониторинга наставнической деятельности

		Апробация модели системы наставничества в образовательной организации	апрель 2023-декабрь 2023	Жиленкова Н.Н., Назарова О.В., Колюбаева О.Н., Перькова Н.П., Новикова Е.И., Пенькова Ю.В., Манжосова Ю.Ю.	Мероприятия поддержки, контроля, проведение мониторинга и оценки наставнической деятельности
3.	Практический этап	Организация работы в соответствии с региональными методическими рекомендациями по развитию системы наставничества	2023-2025	Жиленкова Н.Н.	Наличие региональных методических рекомендаций
		Реализация системы наставничества в образовательной организации	январь 2024-август 2025	Жиленкова Н.Н., Назарова О.В., Колюбаева О.Н., Перькова Н.П., Новикова Е.И., Пенькова Ю.В., Манжосова Ю.Ю.	Инструменты реализации наставничества, перечень мероприятий по наставничеству
		Организация и проведение отдельных секций методических мероприятий разных форм и видов с целью распространения педагогического опыта наставников и посещения молодыми/начинающими педагогами	по факту	Жиленкова Н.Н., Назарова О.В., Колюбаева О.Н., Новикова Е.И.	Приказы о проведении мероприятий/ программы мероприятий
		Проведение мониторинга качества реализации программ наставничества	Январь 2024-август 2025	Жиленкова Н.Н.	
		Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников	Январь 2024-август 2025		
4.	Обобщающий этап	Диссеминация опыта организации наставнической деятельности в	сентябрь 2025-декабрь 2025	Жиленкова Н.Н.	Разработка и публикация методического пособия по

	образовательной организации			организации наставничества в общеобразовательном учреждении, статьи, выступления на конференциях и социально значимых мероприятиях, мастер-классы и др.
	Отчеты по итогам инновационного проекта	Ноябрь каждого отчетного года	Жиленкова Н.Н., Назарова О.В., Колюбаева О.Н., Перькова Н.П., Новикова Е.И., Пенькова Ю.В., Манжосова Ю.Ю.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества
	Мотивация поощрения наставников	и Декабрь 2025	Жиленкова Н.Н. Новикова Е.И.	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма.

## 9. Система управления и контроля проекта

Управление инновационным проектом «МЕТРО Наставники – практики наставничества методического сопровождения молодых специалистов и вновь прибывших педагогов» рассматривается как совокупность скоординированных действий, реализуемых органами управления различного уровня с целью обеспечить запуск проекта, контроль и анализ хода работ, корректировку проекта в случае необходимости, анализ и оценку конечных результатов реализации мероприятий, общей эффективности проекта.

Заказчиком проекта являются: молодые специалисты и вновь прибывшие учителя гимназии, администрация гимназии, региональный наставнический центр.

Заказчик:

- осуществляет управление реализацией проекта;
- обеспечивает реализацию проекта;
- выполняет функции исполнителя в части своих полномочий;
- уточняет целевые показатели и затраты по программным мероприятиям, состав исполнителей, с учетом выделяемых на реализацию инновационного проекта финансовых средств;

- осуществляет контроль за ходом реализации инновационного проекта;
- осуществляет мониторинг реализации проекта: ежеквартальный, по итогам отчетного года и после завершения реализации;
- запрашивает у исполнителей мероприятий проекта информацию, необходимую для проведения ежеквартального мониторинга, подготовки годовых отчетов и проведения оценки эффективности реализации проекта;
- проводит оценку эффективности реализации проекта за отчетный год и весь период реализации;
- разрабатывает необходимые для реализации проекта правовые акты;
- несет ответственность за реализацию, конечные результаты проекта и достоверность сведений, включенных в годовые отчеты.

Исполнителем проекта является: администрация образовательной организации и педагогический коллектив МБОУ «Гимназия №25» г. Курска (классные руководители, учителя-предметники, наставники, педагог-психолог).

Исполнитель проекта осуществляет управление реализацией инновационного проекта, а именно:

- организацию выполнения мероприятий проекта;
- сбор информации, обеспечение документооборота в рамках реализации проекта;
- контроль хода выполнения мероприятий проекта;
- анализ состояния работ по проекту;
- выработку решений, не требующих изменения ключевых параметров инновационного проекта;
- подготовку решений для принятия их органом власти, утвердившим проект;
- отчет о ходе работ по инновационному проекту региональному центру наставничества.

Структура управляющей системы включает перечень органов управления проектом и распределение полномочий и ответственности между ними.

При формировании структуры управления проектом были определены:

- руководитель проекта – заместитель директора по УВР МБОУ «Гимназия №25» г. Курска (осуществляет общее руководство, несет ответственность за достижение конечных результатов реализации всего проекта в целом);
- целевые руководители – руководители методических объединений и заместители директора по УВР МБОУ «Гимназия №25» г. Курска (несут ответственность за отдельные направления);
- ответственные исполнители работ (наставники, учителя-предметники, классные руководители, педагог-психолог - несут ответственность за конкретные



мероприятия проекта и реализацию практик наставничества).

Формируется новое педагогическое сообщество - методическое объединение наставников, которое уже сейчас насчитывает **34 человека**. Это педагогические работники разных специализаций, нацеленные на диалог, креативность, поиск. Участники нашего проекта отмечают, что проект способствует:

- улучшению психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанного с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства (для участников проекта проводят обучающие семинары и мастер-классы психологи, которые обучают коллег технологиям, помогающими в работе с родителями, с учениками с девиантным поведением, а также способствующим налаживанию контактов и связей внутри школьного коллектива и между педагогами);
- появлению разнообразных продуктивных форм наставничества, и это не только классические варианты опытный педагог-молодому, но и молодой педагог со стажем более 3-х лет-молодому педагогу (сформирован [банк данных](#)), молодой педагог – опытному педагогу, педагог – родителю и родитель – педагогу, преподаватель ВУЗа – школьному учителю и т.д.;
- закреплению молодых педагогов в профессии (в текущем году из школы выбыл только один педагог Багдасарова К.Р. – переезд в ОУ г. Москва);
- вовлечению в наше сообщество педагогов возраста 50+ и 60+ (не менее 5 человек), которые готовы творчески сотрудничать с нами и выступать как в роли наставников, так и наставляемых;
- увеличению количества педагогов, стремящихся участвовать в различных профессиональных конкурсах (заявки на участие в муниципальном и региональном этапах конкурса педагогических достижений в четырех номинациях);
- формированию открытого педагогического сообщества на основе содружества и диссеминации профессионального опыта (2022-2023 учебный год – семинар директоров ОУ г. Курска, I Муниципальная научно-практическая конференция «Наставничество - среда профессионального становления и развития учителя: сопровождение, партнерство, сотворчество и взаимодействие», II региональный форум «Наставничество в образовании»).

## 10. Критерии, показатели и индикаторы результативности проекта

№ п/п	Наименование мероприятий	Ожидаемый результат (значения показателей за весь период реализации, в том числе по годам)
1.	Адаптация педагогов к широкому медийному пространству современной школы	Доля обучающихся по федеральным государственным образовательным стандартам общего образования от общего количества обучающихся в ОО, 100% (ежегодно).
2.	Создание условий для непрерывного повышения педагогической квалификации	Количество обучающихся по основным образовательным программам НОО, ООО и СОО в общеобразовательной организации, не менее 1230 чел. (ежегодно).
3.	Разработка практик наставничества по потребностям	В гимназии разработаны практики наставничества по взаимодействию «учитель-учитель» в соответствии с диагностикой дефицитов и потребностей педагогического коллектива: 2023 г. – 6 шт.; 2024 г. – 12 шт.; 2025 г. – 18 шт.
4.	Оказание психолого - педагогической, методической и консультативной помощи молодым специалистам	Доля учителей, обратившихся за психолого-педагогической, методической консультацией от общего количества педагогических работников: 2023 г. – 2%, 2024 г. – 3%, 2025 г. – 4%.
5.	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для учителей, испытывающих трудности в работе на основе диагностики	Процент учителей для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты, не менее 100% (ежегодно).
6.	Участие в совместных мероприятиях разного уровня для молодых специалистов и наставников	25 чел. ежегодно
7.	Организация и участие в региональных и межрегиональных конференциях,	Доля учителей, принимающих участие в муниципальных, региональных, межрегиональных фестивалях, конференциях,

	фестивалях, форумах по обмену опытом работы	форумах и т.д. 2023 г. – 7 чел. 2024 г. – 10 чел. 2025 г.- 15 чел.
8.	Вовлечение учителей гимназии в различные формы сопровождения и наставничества	Активизация формы работы «ученик-учитель» в рамках реализации целевой модели наставничества. Охват учителей в программах наставничества: 2023 г. – 24 чел. 2024 г. - 30 чел. 2025 г. - 40 чел.
9.	Использование сервисов федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды	Доля педагогических работников, использующих сервисы федеральной информационно-сервисной платформы цифровой образовательной среды – 100%
10.	Организация повышения квалификации, профессиональной переподготовки руководителей, педагогических работников, учителей образовательной организации	Повышение профессиональной компетенции руководителей, педагогических работников, учителей образовательной организации. Количество руководителей, педагогических работников, учителей, прошедших переподготовку и курсы повышения квалификации: 2023-2025 – 18 человек (ежегодно).
11.	Увеличение доли педагогических работников с высшей и первой квалификационной категорией	Доля педагогических работников с высшей и первой квалификационной категорией от общего количества педагогических работников: 2023 г. – 60%, 2024 г. – 60%, 2025 г. – 65%.
12.	Участие в региональном конкурсе «Я – наставник»	Повышение престижа педагогических работников. Количество человек, принимающих участие в ежегодном конкурсе «Я-наставник», не менее 1 чел. (ежегодно).
13.	Участие в муниципальном этапе ежегодного конкурса «Педагогический дебют»	Повышение престижа педагогических работников. Количество человек, принимающих участие в ежегодном конкурсе «Педагогический дебют», не менее 1 чел. (ежегодно).

14.	Подготовка материалов для издания методических рекомендаций для педагогических работников по актуальным вопросам образования	Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических работников. Количество подготовленных материалов для издания методических рекомендаций, не менее 2 единиц (ежегодно).
15.	Организация работы региональных стажировочных площадок	Обобщение и распространение опыта работы педагогических работников на уровне начального общего, основного общего и среднего общего образования. Доля педагогических работников, участвующих в стажировочных площадках от общего количества педагогов, не менее 50% (ежегодно).
16.	Участие в международных научно-практических конференциях в рамках сетевого взаимодействия	Обобщение и распространения опыта работы педагогических работников на уровне начального общего, основного общего и среднего общего образования. Доля педагогических работников, участвующих в международных научно - практических конференциях в рамках сетевого взаимодействия от общего количества педагогов, не менее 20% (ежегодно).
17.	Организация и проведение школьного этапа конкурса профессионального мастерства «Педагогический дебют», «Единый методический день» и т.д.	Обобщение и распространения опыта работы педагогических работников на уровне начального общего, основного общего и среднего общего образования. Доля педагогических работников, участвующих в данных мероприятиях, не менее 100% (ежегодно) от количества молодых специалистов.
18.	Стабильность кадрового персонала гимназии	Снижение «текучести» кадрового персонала. 100% сохранение кадрового состава ежегодно.

## 11. Риски проекта и возможности их минимизации

<b>Наименование рисков</b>	<b>Описание рисков</b>	<b>Механизмы минимизации рисков</b>
<i>1. Финансовые</i>	Недостаточное финансирование (недостаточное материальное стимулирование участников проекта)	Участие в конкурсах, грантах. Поиск и привлечение дополнительных источников финансирования
<i>2. Материально-технические</i>	Недостаточность материально-технической базы образовательной организации для удовлетворения потребностей инновационной площадки	Привлечение внешних финансовых ресурсов, спонсоров.
<i>3. Кадровые</i>	Отсутствие необходимых компетенций у имеющихся специалистов, сопротивление изменениям, недостаточный уровень мотивированности педагогов	Сотрудничество с ОГБУ ДПО «Курский институт развития образования», КГУ. Повышение квалификации. Командообразование
<i>4. Психологические</i>	Недооценка или переоценка своих возможностей, изменение мотивации наставляемого, формальное внимание к предложенной деятельности, эмоциональное выгорание наставника.	Привлечение психолого-педагогической службы образовательной организации