

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Школа № 7»
Камышловского городского округа**

Принят
на педагогическом совете
МАОУ «Школа № 7» КГО
Протокол № 1 «28» августа 2020 г.

Утвержден
Приказом Директора
МАОУ «Школа № 7» КГО
№ 204 от 31.08.2020 г.

Инновационный образовательный проект
**«От педагогической надежды к педагогическому
мастерству и творчеству»**
МАОУ «Школа № 7» КГО

Содержание проекта

1.1. Краткое описание проекта.....	3
1.2. Программа реализации проекта.....	7
1.2.1. Теоретические основы проекта.....	7
1.2.2. Этапы и сроки реализации проекта.....	8
1.2.3. Содержание и методы реализации проекта, необходимые условия организации работы.....	9
1.3. Характеристика педагогического состава МАОУ «Школа № 7» КГО..	12
1.3.1. Стаж педагогов школы.....	13
1.3.2. Образование педагогического коллектива.....	13
1.3.3. Квалификационные категории педагогов.....	14
1.3.4. Количество участников проекта «Наставничество», «Старт в будущее».....	14
1.4. Разработка и управление проектом «От педагогической надежды, к педагогическому мастерству и творчеству».....	14
1.4.1. Описание проекта «От педагогической надежды, к педагогическому мастерству и творчеству».....	18
1.4.2. Мероприятия по реализации проекта.....	20
1.4.3. Прогнозируемые результаты по каждому этапу проекта.....	23
1.4.4. Мониторинг и оценка результатов реализации проекта «От педагогической надежды, к педагогическому мастерству и творчеству».....	27
1.4.5. Риски и возможные способы их предупреждения.....	29
1.4.6. Механизмы мотивации и поощрения наставников.....	30
1.5. Ресурсное обеспечение реализации проекта.....	30
1.5.1. Кадровая система реализации целевой модели наставничества МАОУ «Школа №7» КГО.....	30
1.5.2. Финансовое обеспечение реализации проекта.....	31
1.5.3. Материально – техническое обеспечение реализации проекта.....	32

1.1. Краткое описание проекта

Наименование инновационного проекта	«От педагогической надежды к педагогическому мастерству и творчеству»
Основная идея инновационного проекта	В основе идеи лежит концепция Национального проекта «Образование», а также регионального проекта по развитию наставничества в Свердловской области «Старт в будущее», как инструмент поддержки, сопровождения молодых профессионалов, целью которого является создание и отработка механизмов реализации развивающей практики наставничества профессионально-педагогической поддержки и сопровождения наставничества молодых педагогов и студентов педагогического колледжа для повышения их готовности к реализации современных образовательных технологий, формирования устойчивой профессиональной мотивации и направленности на педагогическую деятельность. Инновационность заключается в изменении характера отношений между наставляемым и педагогом-наставником за счет приоритета партнерства и взаимного профессионального обогащения.
Современное состояние исследований и разработок по данному инновационному проекту	В современной школе остро востребованы образованные и нравственные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в ситуации выбора. Подготовка учителя к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных как его личностным потребностям, так и квалификационным требованиям. В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого учителя и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

	<p>Наставничество - индивидуальная направленная помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы.</p> <p>Наставничество - это форма непрерывного профессионального образования, особая форма методической работы.</p> <p>Наставничество - это лучший способ передачи опыта через личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.</p>
<p>Обоснование значимости реализации инновационного проекта для развития системы образования в Свердловской области, Камышловского городского округа, МАОУ «Школа № 7» КГО</p>	<p>1. Проект «От педагогической надежды к педагогическому мастерству и творчеству» поможет профессиональному становлению молодого учителя и формированию у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Создаст среду для развития учреждения, профессионального обмена опытом и идеями, создания новых партнерств и реализации проектов.</p> <p>2. Образовательное учреждение получит дополнительные организационные и партнерские ресурсы для развития педагогического потенциала.</p> <p>3. Предложенный проект разработан в соответствии с задачами, стоящими перед системой образования Свердловской области. Практический опыт его применения позволит обеспечить конкурентоспособность среди образовательных учреждений города и расширить границы образовательного учреждения в условиях Камышловского городского округа, а также Свердловской области.</p>
<p>Цели и задачи инновационного проекта</p>	<p>Цель проекта: создание комплекса условий для профессионально-личностного роста, адаптации и самореализации вновь прибывших молодых специалистов, студентов.</p> <p>Задачи проекта:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление затруднений у молодых специалистов, вновь прибывших педагогов и студентов, возникающих в процессе педагогической деятельности, и создание условий для их преодоления. 2. Выстраивание индивидуального образовательного маршрута для каждого наставляемого, его сопровождение в рамках проекта «От педагогической надежды к педагогическому

	<p>мастерству и творчеству».</p> <p>3. Содействие профессиональному росту учителя.</p> <p>4. Повышение мотивации к самообразованию.</p>
Сроки реализации инновационного проекта	<p>Проект долгосрочный.</p> <p>Реализация проекта будет осуществляться в течение 3 лет (2020 – 2023 годы)</p>
Объем и источники финансирования реализации инновационного проекта	<p>1. Финансовые ресурсы МАОУ «Школа № 7» КГО;</p> <p>2. Финансовые поступления от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности; гранты;</p> <p>3. Платные дополнительные образовательные услуги;</p> <p>4. Спонсорская помощь.</p>
Основные результаты реализации инновационного проекта	<p>Реализация данного проекта позволит:</p> <p>1. Повысить уровень профессиональной компетентности педагога.</p> <p>2. Активизировать участие учителя в жизни педагогического сообщества.</p> <p>3. Повысить качество образования школьников, обучающихся у данного педагога.</p> <p>4. Обеспечить профессиональный рост и самосовершенствование педагога.</p> <p>5. Диссеминировать позитивный опыт и его адаптацию к условиям образовательного учреждения.</p>
Предложения по распространению и внедрению результатов инновационного проекта	<p>МАОУ «Школа № 7» КГО может предложить:</p> <ul style="list-style-type: none"> - комплекс возможностей учреждения как потенциальной Лаборатории наставничества, в рамках которой могут быть консолидированы и апробированы принципиально новые подходы к реализации программы «Наставничество». - апробированные интересные формы кооперации и обмена информационно – методическими ресурсными наработками, практикой взаимообогащения специалистов и интенсивного обмена накопленным опытом. - организацию на базе учреждения Лабораторию наставничества молодого специалиста в формате сетевого взаимодействия социального партнерства. - организационно – педагогические условия для взаимосвязи и сотрудничества с ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж» для проведения учебных, производственных, преддипломных практик студентов. - продолжение реализации регионального проекта развития наставничества в Свердловской области «Старт в будущее».

		<p>- проведение мастер – классов, обучающих выездных семинаров по трансляции инновационного опыта в рамках деятельности системы наставничества.</p> <p>- площадку для организации и проведения мероприятий по предъявлению опыта образовательных учреждений по теме «Наставничество».</p>
<p>Продукты инновационной деятельности по представлению проекта</p>		<p>1. Научно – обоснованная и апробированная модель этапов реализации Проекта «От педагогической надежды к педагогическому мастерству и творчеству» в образовательной организации.</p> <p>2. Общественная презентация инновационного проекта на различных уровнях.</p> <p>3. Аналитические отчеты о результатах реализации проекта.</p> <p>4. Публикации по теме проекта.</p> <p>5. Пакет локальных нормативных актов, регулирующих инновационную деятельность в рамках проекта «От педагогической надежды к педагогическому мастерству и творчеству».</p> <p>6. Практико – организационное объединение педагогов, включенное в общую систему методической работы учреждения.</p>
<p>Разработчики проекта, их квалификация</p>		<p>Разработчики проекта: Кузнецова Наталья Юрьевна, учитель – логопед, Михайлис Ирина Владимировна, учитель начальных классов.</p>

1.2. Программа реализации проекта

«Наставничество – это система отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому»
Г. Льюис

1.2.1. Теоретические основы проекта

Подготовка учителя к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных как его личностным потребностям, так и квалификационным требованиям.

В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого учителя и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Анализ научно-педагогических источников свидетельствует, что вопрос профессионального становления молодого учителя привлекал внимание известных педагогов ещё в XIX веке (Н.Н. Булич, Н.А. Корф, Л.Н. Модзалевский, С.А. Рачинский, Д. И. Тихомиров, К.Д. Ушинский и др.)

Сущность понятия «наставничество» раскрыта в трудах С. Г. Вершловского, С.Я. Батышева, Л.Н. Лесохиной, В.Г. Сухобской и др.

Значимость наставничества в профессиональной адаптации молодого учителя раскрывали в своих работах Ю.В. Кричевский, О.Е. Лебедев, Ю.Л. Львова, А.А. Мезенцев, Н.В. Немова, В.А. Сухомлинский и др.

Особенно интересны результаты исследования педагогического наставничества, осуществленные Т.И. Бочкаревой, И.С. Гичан,

С.Н. Иконниковой, Е.М. Павлютенковым, Н.М. Таланчуком, А.И. Ходаковым, В.М. Шепелем и др.

Существенный вклад в разработку исследования роли наставника в профессиональном становлении молодого учителя внесли С.Н.Силина, И.Г.Столяр и др.

Наставничество как элемент системы непрерывного педагогического образования рассматривали О.А. Абдуллина, В.И. Загвязинский, И.Ф. Исаев, В.А. Кан-Калик, Н.В. Кузьмина, Л.С. Подымова, В.А. Слостёнин и др.

Оказание помощи начинающему учителю и создание условий для его профессионального становления освещены в работах Т.Г. Браже, В.М. Лизинского, Л.В. Масловой, И.В. Крупиной, Ю.Н. Кулюткина, А.П. Ситник, Т.В. Шадринной и др.

Необходимые теоретические предпосылки организации педагогической поддержки учителя отражены в концепции профессионального развития личности (Е.М. Борисова, Е.А. Климов, А.Н. Леонтьев, А.К. Маркова, Л.М.

Митина, В.И. Слободчиков и др.). Исследования процессов личностного и профессионального самоопределения и саморазвития педагогов получило отражение в работах С.С. Амирова, Л.Н. Куликовой, Н.Е. Мажар, А.Г.

Мороз, Н.Г. Никандрова, В.Г. Онушкина, В.А. Слостенина, Ю.И. Турчаниновой, И.Г. Шамсутдиновой и др.).

Жизненная необходимость молодого специалиста в поддержке со стороны опытного педагога - наставника, способного оказать ему неотложную практическую помощь на рабочем месте, повысить его теоретическую и профессиональную компетентность представлены в исследованиях О.А. Лапиной, Г. Льюиса, Л.А. Магальник и др.

Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому молодой учитель должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

В современной школе остро востребованы образованные и нравственные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в ситуации выбора.

1.2.2. Этапы и сроки реализации проекта

Разработка, апробация содержания проекта **«От педагогической надежды к педагогическому мастерству и творчеству»**, далее проект «Наставничество» включает этапы:

I этап. Организационный (август 2020 года – июнь 2021 года)

1. Подготовка условий для запуска проекта наставничества.

1.1. Обеспечить нормативно-правовое оформление проекта наставничества.

1.2. Информировать коллектив и студентов о подготовке проекта, собрать предварительные запросы педагогов, молодых специалистов, студентов;

1.3. Сформировать команду и выбрать куратора, отвечающего за реализацию проекта;

1.4. Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;

1.5. Определить необходимые для реализации ресурсы - внутренние и внешние;

1.6. Информировать участников о возможностях и целях проекта.

2. Формирование базы наставляемых и наставников.

II этап. Деятельностный (август 2021 года – июнь 2022 года)

1. Обучение наставников.
2. Формирование наставнических пар (групп)
 - 2.1. Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары (группы);
 - 2.2. Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды.
3. Организация работы наставнических пар (групп)
 - 3.1. Предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и);
 - 3.2. Взаимодействие наставника и наставляемого в различных видах и формах деятельности.
4. Организовать сбор обратной связи от наставников и наставляемых для мониторинга эффективности реализации проекта.

III этап. Заключительный (август 2022 года – май 2023 года)

1. Завершение наставничества
2. Презентация опыта, представление результатов наставничества.
3. Оценка, обработка и анализ результатов проекта.

1.2.3. Содержание и методы реализации проекта, необходимые условия организации работы

Актуальность проекта

В настоящее время наставничество признано самым важным и успешным методом, способствующим развитию профессионала.

Наставничество - индивидуальная направленная помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы.

В настоящее время в школу приходят молодые специалисты, обладающие достаточным багажом знаний, но у них недостаточно умений так как не сформированы профессионально значимые качества, поэтому они нуждаются в методической помощи учителя - наставника. Наставничество - это форма непрерывного профессионального образования, особая форма методической работы. Учитель-наставник объясняет, как действовать, указывает на ошибки, помогает выявлять их причины с целью исправления. Наставник помогает в работе с документацией (заполнение журналов, сдача различных форм отчетности), оказывает помощь в разрешении возникающих проблем, проводит индивидуальные консультации, посещает уроки молодого специалиста, анализирует их, транслирует уроки, совместно с молодым специалистом конструирует различные фрагменты урока.

Молодому учителю всегда просто жизненно необходима поддержка со стороны опытного педагога – наставника, способного оказать ему неотложную практическую помощь на рабочем месте, повысить его теоретическую и профессиональную компетентность.

Для наставника работа с молодым специалистом - способ самореализации, повышение квалификации, выход на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Наставничество - это лучший способ передачи опыта через личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.

Содержание и методы деятельности

На основании изучения опыта работы школ по данной теме, анализа собственного опыта школы, анализа литературы была выявлена и сформулирована проблема, которая определяется противоречиями между тем, что, с одной стороны, молодой педагог либо вновь прибывший учитель закономерно вступает в фазу профессиональной адаптации, которая сопровождается дополнительным психологическим напряжением и нервными затратами, с другой стороны, образовательному учреждению важно, чтобы появление новых сотрудников не нарушило общий ритм достижения перспективных планов работы. В связи с этим в образовательном учреждении актуален вопрос о создании условий, которые смогут обеспечить непрерывное личностное и профессиональное развитие молодого педагога и позволят в кратчайшие сроки овладеть педагогическими методами. Прежде всего, необходимо организовать изучение литературных источников, профессионального стандарта педагога. Определить основные понятия, принципы, формы деятельности. Диагностировать запросы молодых педагогов. Методическое сопровождение педагогов в условиях инновационной деятельности начинается с диагностики, анализа уровня профессиональной компетенции молодого педагога.

В данную диагностику входят такие мероприятия как:

- анкетирование;
- собеседование;
- посещение и анализ уроков и внеурочных мероприятий;
- изучение информационных потребностей и запросов в повышении квалификации;
- изучение образовательных программ, методической продукции;
- психологическая диагностика и выявление профессиональных затруднений.

На основе диагностики определяется маршрут методического сопровождения педагога. Его основным составителем являются наставник либо коуч (в зависимости от психологических особенностей учителя, его опыта и потребностей). В период реализации проекта с учетом наблюдений, анализа посещенных уроков и внеклассных мероприятий, результатов внутришкольного контроля, анализа достижений педагога производится корректировка индивидуального маршрута. Индивидуальный и системно-деятельностный подход делают процедуру сопровождения гибкой и продуктивной. Известно, что развитие педагогического мастерства педагога происходит главным образом непосредственно на рабочем месте, в условиях естественной профессиональной среды. Очень важно с помощью коучинга, «умных» вопросов помочь осознать наставляемым необходимость обращения к опыту старших учителей, осознать необходимость повернуться лицом не только к своим проблемам, но и проблемам детей, которые могут стать заложниками ситуации. Стать не просто специалистом, а частью педагогического коллектива, совместно решающего задачи обучения и воспитания учеников. По мере достижения этой цели, можно начать процесс «вплетения» в ткань методического сопровождения с помощью коучинга и элементы наставничества, более мягкого, чем традиционного, без принуждения учителя к подражательной деятельности. Интегрирование коучинга и наставничества поможет достичь наиболее значительных результатов.

Для того, чтобы решить основную задачу программы, необходимо предпринять следующие шаги:

1. Планирование работы со студентами и вновь прибывшими специалистами, управленческим кадровым резервом.
2. Организация работы в региональном проекте «Старт в будущее» совместно с Камышловским педагогическим колледжем.
3. Диагностика проблем и готовности к диалогу студентов и вновь прибывших учителей.
4. Закрепление за молодым специалистом, студентом педагога-наставника либо коуча из числа работников школы
5. Организация системы наставничества в соответствии с нормативно – правовыми документами (Закон «Об образовании в РФ» 273-ФЗ. РФ ст. 28, 47, 48; Локальные акты: - приказ по учреждению о наставничестве; - положение о наставничестве;
6. Создание раздела «Наставничество» на школьном сайте и его наполнение.

7. Организация системы взаимопосещения учебных занятий и внеклассных мероприятий.

9. Организация молодых специалистов для участия их в педагогических мероприятиях и конкурсах различного уровня.

10. Методическое сопровождение и система психолого-педагогической профессиональной поддержки, консультирование по возникающим трудностям, мониторинг качества выполнения.

11. Совместный публичный отчет о деятельности творческого педагогического дуэта в рамках круглого стола «Педагогическое сотрудничество».

12. Представление аналитического отчета работы с молодыми и вновь прибывшими учителями в рамках годового анализа методической работы школы за текущий учебный год.

Решение поставленных задач и достижение цели возможны при реализации комплекса методов деятельности.

Теоретические

- анализ и синтез социологической, психологической и педагогической литературы;

- моделирование;

Эмпирические

- включенное наблюдение,

- изучение и обобщение педагогического опыта,

- анализ собственной педагогической деятельности,

- анкетирование,

- метод экспертных оценок,

- метод самооценки;

- математико-статистические методы обработки данных, полученных в ходе исследования, их качественный анализ, графическая интерпретация.

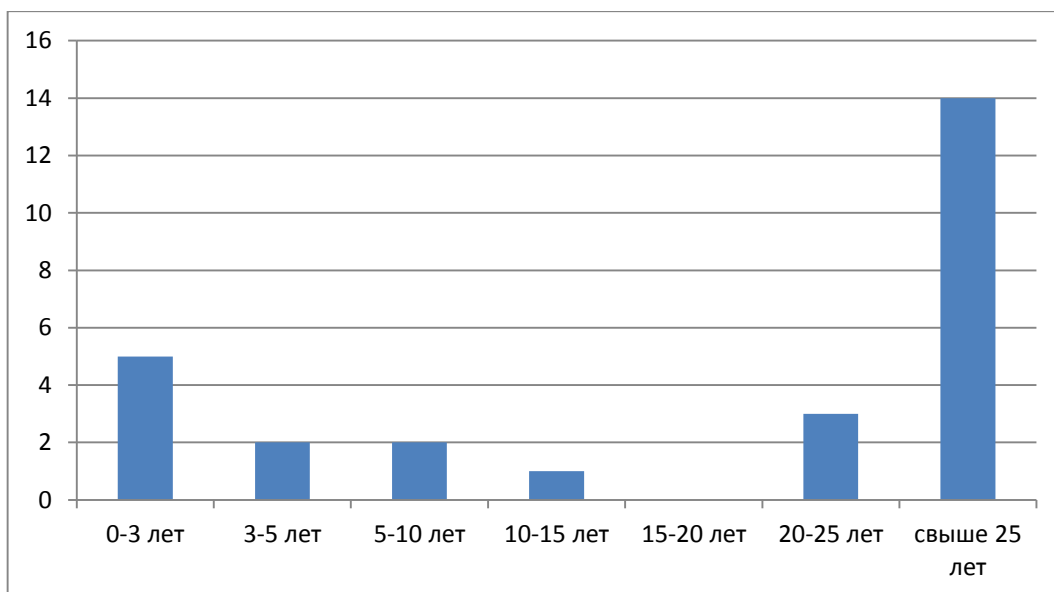
Таким образом, предложенные методы и формы работы позволят обеспечить скорейшую адаптацию, непрерывное личностное и профессиональное развитие молодого педагога и в кратчайшие сроки помогут овладеть педагогическим мастерством.

1.3. Характеристика педагогического состава МАОУ «Школа №7» КГО

В школьной команде 27 педагогов, объединенных общими идеями, целями, интересами. Педагоги обладают высоким потенциалом педагогической деятельности. Активно принимают участие в профессиональных конкурсах и мероприятиях различного уровня.

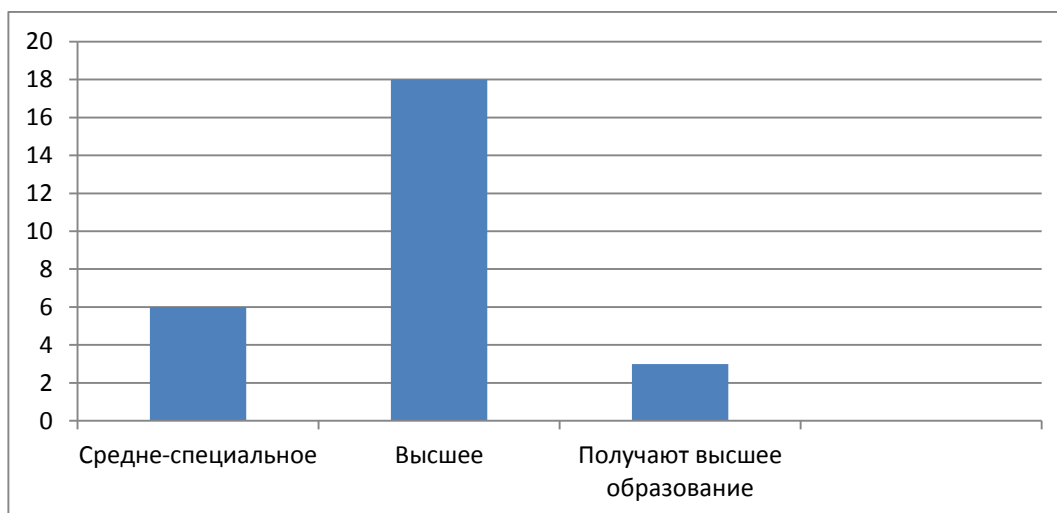
Результатом участия являются победы и призовые места, а так же получение малых грантов.

1.3.1. Стаж педагогов школы



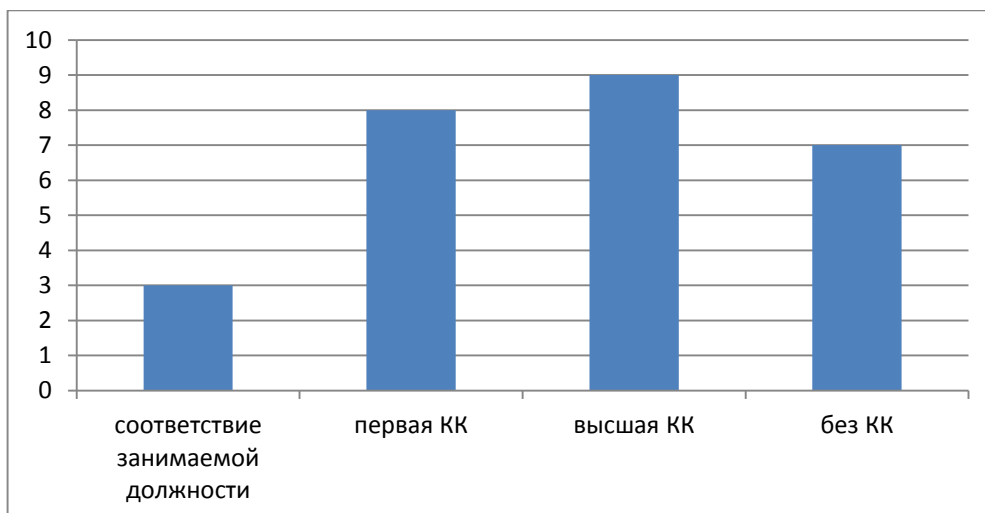
Наибольшее количество педагогов имеют стаж педагогической деятельности свыше 25 лет.

1.3.2. Образование педагогического коллектива



В школе осуществляют деятельность педагоги преимущественно с высшим образованием.

1.3.3. Квалификационные категории педагогов



В школьную команду в основном входят педагоги, имеющие высшую и первую квалификационную категорию. Показатель «без квалификационной категории» составляют вновь прибывшие учителя и молодые специалисты.

1.3.4. Количество участников проекта «Наставничество», «Старт в будущее».

Педагогический коллектив имеет положительный опыт работы в рамках данного направления.

Из общего числа педагогов в проекте «Наставничество» в ОУ принимают участие 9 педагогов, что составляет 33%.

В региональном проекте по реализации наставничества в Свердловской области «Старт в будущее», реализуемым ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж» участниками 1-2 сезона являлись 4 педагога ОУ, что составляет 15 % от общего числа педагогов школы и 2 студента КПК.

Результатом участия 1 сезона стала победа (1 место), форма наставничества: наставник - наставляемый студент КПК и публикации тезисов в сборнике КПК по теме наставничества.

1.4. Разработка и управление проектом «От педагогической надежды, к педагогическому мастерству и творчеству»

География проекта:

Основные и средние образовательные учреждения Камышловского городского округа и муниципального района, Восточного округа, ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж».

Обоснование социальной значимости проекта:

В последние годы в российском образовании серьезно нависла угроза невосполнимости педагогических кадров и отсутствия преемственности между поколениями учителей.

Преподавание – сложный многогранный труд. Особенно сложно тем, кто только ступил на этот путь. Неудовлетворенность своей работой – одна из самых распространенных причин, по которым педагоги отказываются от профессии. Источником такой неудовлетворенности в самом начале карьеры может являться отсутствие поддержки молодых специалистов, трудности взаимоотношения с учениками, с родителями учеников, сложности отношений с коллегами, необходимость постоянного саморазвития и старание не потерять интерес к профессии. Чрезвычайно важно начать поддерживать молодых учителей уже с первого рабочего дня и далее делать это на непрерывной основе. Без такой поддержки молодые специалисты не достигнут успеха и не почувствуют удовлетворения от преподавательской деятельности.

Поэтому особое внимание нужно уделять поддержке и поощрению наставничества, без которого молодым учителям очень сложно осваивать секреты своего профессионального мастерства.

В МАОУ «Школа № 7» КГО реализация наставничества осуществляется на протяжении нескольких лет. Было создано Положение о наставничестве, План взаимодействия наставника и наставляемого, приказом закреплены наставники за молодыми и вновь прибывшими педагогами, студентами. Имея положительные результаты работы в данном направлении, в 2019 - 2020 учебном году педагоги школы поделились опытом в рамках городского практико – ориентированного семинара «Проф. Стандарт. Чему еще надо учить педагогов?» В рамках Весенней школы от Рыбаков фонда на Всероссийском уровне был представлен мастер – класс «Как организовать деловую игру в школе». Данное мероприятие получило высокую оценку среди педагогического сообщества не только Камышловского городского округа, но и России. Возникла идея создать Лабораторию наставничества молодого специалиста в формате сетевого взаимодействия и социального партнерства, обобщить опыт работы на различных уровнях.

Гипотеза проекта: если осуществлять методическое сопровождение педагога, студента, не обладающего опытом работы в общеобразовательных учреждениях, это ускорит процесс адаптации, повысит уровень его профессионального мастерства и возрастание мотивации к самосовершенствованию, уменьшит риск «выгорания» педагогов – стажистов.

Новизна проекта заключается в:

- изменении подходов к работе педагога-наставника в связи с появлением в школе молодых специалистов - бакалавров, студентов 3 – 4

курсов, работающих в ОУ, недостаточно компетентных и нуждающихся в методическом сопровождении;

- актуализации прежнего опыта педагога, изменении характера отношений между наставляемым и педагогом-наставником за счет приоритета партнерства и взаимного профессионального обогащения.

Цель проекта: создание комплекса условий для профессионально-личностного роста, адаптации и самореализации вновь прибывших молодых специалистов, студентов.

Задачи проекта:

1. Выявление затруднений у молодых специалистов, вновь прибывших педагогов и студентов, возникающих в процессе педагогической деятельности, и создание условий для их преодоления.

2. Выстраивание индивидуального образовательного маршрута для каждого наставляемого, его сопровождение в рамках проекта «От педагогической надежды к педагогическому мастерству и творчеству».

3. Содействие профессиональному росту учителя.

4. Повышение мотивации к самообразованию.

Ожидаемые результаты реализации проекта:

1. Повышение уровня профессиональной компетентности педагога.

2. Активное участие учителя в жизни педагогического сообщества.

3. Повышение качества образования школьников, обучающихся у данного педагога.

4. Профессиональный рост и самосовершенствование педагога.

5. Диссеминование позитивного опыта и его адаптация к условиям образовательного учреждения.

Партнеры проекта:

- ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж»

- Образовательные учреждения города, района, округа, области

- Комитет по образованию, культуре, спорту и делам молодежи КГО.

Информационное сопровождение проекта:

Студия Кам ТВ, газета «Камышловские известия», научно – методический журнал «Управление начальной школой», сайт школы, сайты в социальных сетях (ВКонтакте, Инстаграмм)

Концепция

Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность их усвоения, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования.

В основе идеи лежит концепция Национального проекта «Образование», основными целями которого являются:

1. Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.

2. Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Поставленные цели будут воплощаться в рамках десяти проектов:

- «Современная школа»,
- «Учитель будущего»,
- «Молодые профессионалы».

Предусмотрено, что к 2024 году не менее 70% педагогических работников общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

А также региональный проект по развитию наставничества в педагогическом образовании «Старт в будущее» как инструмент поддержки, сопровождения молодых профессионалов, целью которого является создание и отработка механизмов реализации развивающей практики наставничества профессионально-педагогической поддержки и сопровождения наставничества молодых педагогов и студентов педагогического колледжа для повышения их готовности к реализации современных образовательных технологий, формирования устойчивой профессиональной мотивации и направленности на педагогическую деятельность.

Формы наставничества:

Существует множество разнообразных форм наставничества. Для нашего образовательного актуальны и внедряются две формы наставничества: учитель – учитель, учитель – студент педагогических учреждений.

Форма «Учитель – учитель» предполагает взаимодействие опытного учителя – стажиста, обладающего высокими профессиональными качествами, имеющего стабильные показатели в работе, обладающего коммуникативными навыками и гибкостью в общении; имеющим высшее или среднее специальное образование, первую или высшую квалификационные категории (стаж работы не менее 5 лет) и молодого специалиста, начинающего педагогическую деятельность (стаж работы от 0 до 3 лет), а так же вновь пришедшие педагоги, нуждающиеся в адаптации в ОУ и педагоги, находящиеся на стадии «профессионального выгорания».

Форма «Учитель – студент» предполагает взаимодействие опытного учителя – стажиста, имеющего положительный опыт педагогической деятельности (стаж работы не менее 5 лет) и студентов педагогических учреждений. Данная форма актуальна тем, что школа является базовой площадкой для прохождения практики для студентов Камышловского педагогического колледжа.

1.4.1. Описание проекта «От педагогической надежды, к педагогическому мастерству и творчеству»

Модель наставничества - это взаимодействие между более опытным педагогом и начинающим учителем или студентом в течение определенного периода времени. Проводится отбор наставника и его подопечного (наставляемого) по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики, преподаваемый предмет и др. Как правило, между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к наставляемому, создавая комфортную обстановку для его развития. Наставник может оперативно реагировать на отклонения в ходе подготовки, поощрять достижения. Практика показывает, что программы развития молодых сотрудников с высоким потенциалом в сочетании с такой моделью наставничества позволяют более полно раскрыть их профессиональные способности.

Шаги взаимодействия наставника и молодого специалиста, студента

Шаг 1. «Знакомство».

<i>Наставляемый</i>	<i>Наставник</i>
Узнать как можно больше о наставнике, установить контакт.	Узнать как можно больше о наставляемом, установить контакт.
Визитная карточка.	Визитная карточка педагога-наставника «О себе».

Шаг 2. «Ориентация: выявление и анализ профессиональных дефицитов в реализации современной образовательной технологии у наставляемого» (objective).

<i>Наставляемый</i>	<i>Наставник</i>
Диагностика профессиональных затруднений в реализации указанной СОТ на основе профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)».	Выбор современной образовательной технологию (далее - СОТ), опытом реализации которой наставник хотел бы и планирует поделиться.
Выявление и анализ профессиональных дефицитов в реализации современной образовательной технологии.	Выявление и анализ профессиональных дефицитов у наставляемого в реализации современной образовательной технологии.

**Шаг 3. Планирование и организация работы
«Я расскажу – ты послушай!» (tell).**

<i>Наставляемый</i>	<i>Наставник</i>
Изучение современной образовательной технологии в теории.	Планирование содержания, форм работы наставника с учетом этапов наставничества, определение сроков реализации и форм представления результатов выполнения работ проекта. Представление УМК по СОТ.
Определение формы представления результатов.	Индивидуальный план работы. Определение формы представления результатов.

Шаг 4. «Я покажу – ты посмотри!» (show).

<i>Наставляемый</i>	<i>Наставник</i>
Анализ опыта реализации СОТ наставником.	Демонстрация опыта реализации СОТ наставляемому с обоснованием (можно неоднократно).
Фиксация представленного наставником опыта реализации СОТ.	Открытый показ, мастер-класс, ШПМ, индивидуальные консультации и др.

Шаг 5 Сделай (do).

<i>Наставляемый</i>	<i>Наставник</i>
Приобретение опыта реализации СОТ (с помощью наставника) и её обоснования. 5.1. «Сделаем вместе!» 5.2. «Сделай сам – я подскажу!» 5.3. «Сделай сам и расскажи, что сделал!»	Демонстрация опыта реализации СОТ. Проведение занятия или фрагмента занятия/мастер-класса на основе СОТ совместно с наставляемым. Контроль, помощь в проведении занятия или фрагмента занятия/мастер-класса на основе СОТ.
Производственное задание, профессиональные пробы, мастер-класс и др.	Производственное задание, профессиональные пробы, мастер-класс и др.

Шаг 6. Сделал сам - научи другого.

<i>Наставляемый</i>	<i>Наставник</i>
Предъявление результатов деятельности с обоснованием. Проведение мастер-класса 5-7 мин. с методическими комментариями.	Подготовка наставляемого к проведению мастер-класса 5-7 мин. с методическими комментариями.

Мастер-класс на фестивале или в ОО (при заочной форме участия).	Мастер-класс наставляемого на фестивале или в ОО (при заочной форме участия).
---	---

Шаг 7. Оценка результатов освоения сот.

<i>Наставляемый</i>	<i>Наставник</i>
Самооценка, самоанализ уровня овладения СОТ и ключевых <u>приращений</u> в области реализации выбранной технологии.	Вывод по итогам беседы с наставляемым, наблюдения, самооценки ТД, ТУ, уровня овладения СОТ о ключевых <u>приращениях</u> у наставляемого в области реализации выбранной технологии.
Подготовка отчета, резюме, СВОТ-анализ.	Подготовка отчета, резюме, СВОТ-анализ.

1.4.2. Мероприятия по реализации проекта

№	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	Нормативно – правовое оформление проекта «Наставничество».	Январь – март 2020	Руководитель проекта
2.	Информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества.	Сентябрь 2020	Зам.директора
3.	Информирование педагогического сообщества о планируемой реализации программы наставничества через публикации на школьном сайте и в социальных сетях.	Октябрь – ноябрь 2020	Ответственный за сайт, Ответственный за страницы в социальных сетях
4.	Формирование команды и выбор куратора, отвечающего за реализацию проекта;	Август	Зам.директора
5.	Анкетирование среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных от участников программы. Формирование базы наставляемых	Август	Зам.директора
6.	Сбор дополнительной информации о запросах	Август	Руководитель проекта

	наставляемых. Анализ полученных результатов от наставляемых.		
7.	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Август	Руководитель проекта
8.	Проведение куратором собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога)	По согласованию	Руководитель проекта
9.	Обучение наставников (курсовая подготовка).	По согласованию	Зам. директора по УВР
10.	Организация встречи наставников и наставляемых.	По согласованию	Руководитель проекта
11.	Анализ групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары.	По согласованию	Руководитель проекта
12.	Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением руководителя образовательной организации	Сентябрь	Руководитель проекта
13.	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.	Сентябрь	Руководитель проекта
14.	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.	В период реализации проекта	Руководитель проекта
15.	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.	В период реализации проекта	Наставники
16.	Регулярные встречи наставника и наставляемого.	В период реализации проекта	Наставники
17.	Методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и).	По мере необходимости	Руководитель проекта
18.	Взаимодействие наставника и наставляемого в различных видах и формах деятельности.	В период реализации проекта	Наставники
19.	Сроки сбора обратной связи от	По	Руководитель

	участников программы наставничества.	согласованию	проекта
20.	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. Презентация опыта, предоставление результатов наставничества.	1 раз в год (май)	Руководитель проекта
21.	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	1 раз в год (май)	Руководитель проекта
22.	Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников	Декабрь 2023г.	Администрация ОУ
23.	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	2023г.	Руководитель проекта
24.	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	2023г.	Руководитель проекта
25.	Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы.	2023г.	Руководитель проекта Ответственный за сайт, Ответственный за странички в социальных сетях
26.	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательной организации	В период реализации проекта	Руководитель проекта Ответственный за сайт, Ответственный за странички в социальных сетях

Представленные мероприятия могут быть реализованы через следующие **формы работы с молодыми специалистами:**

1. Коллективная работа
 - Педагогический совет

- Педагогический семинар
 - Час вопросов и ответов
 - Круглый стол
 - Педагогические конференции
 - День молодого учителя
2. Групповая работа
 - Групповое консультирование
 - Групповые дискуссии
 - Обзоры педагогической литературы
 - Деловые игры
 - Аукцион педагогических идей
 - Фестиваль методических разработок
 3. Индивидуальная работа
 - Индивидуальные консультации
 - Практические занятия
 4. Нетрадиционные формы работы с молодыми педагогами
 - Технология сотрудничества
 - Коучинг
 - Кейс-метод
 - Технология открытого пространства
 - Квик – настройка
 - Мастер-класс (практикум)

1.4.3 Прогнозируемые результаты по каждому этапу

- 1 этап – организационный (2020 –2021г.)
- 2 этап – деятельностный (2021 г. –2022г.)
- 3 этап – заключительный (2022 –2023гг.)

Проект рассчитан на 3 года и подкреплён программой развития школы, а также региональным проектом по развитию наставничества в педагогическом образовании «**«Старт в будущее»** как инструмент поддержки». Многие мероприятия являются традиционными для образовательного учреждения, их новизна заключается в изменении характера отношений между наставляемым и педагогом-наставником за счет приоритета партнерства и взаимного профессионального обогащения.

1 этап – организационный

Задача: изучить теоретические основы концепции Наставничества.

Результат: разработать научно – обоснованную модель этапов реализации Проекта «От педагогической надежды к педагогическому мастерству и творчеству» в образовательной организации.

№	Наставническая деятельность	Сроки 2020-2021 учебный год
1.	Изучение литературы и электронных ресурсов по теме «Наставничество».	сентябрь
2.	Изучение нормативных документов.	сентябрь
3.	Разработка пакета документов, регламентирующих и сопровождающих деятельность проекта «Наставничества»	сентябрь
4.	Размещение информации о запуске проекта «Наставничество» в социальных сетях и на сайте школы.	в течение года
5.	Запуск анкеты по предварительным запросам педагогов, молодых специалистов и студентов.	октябрь
6.	Методический совет школы по формированию команды и выбора куратора, отвечающего за реализацию проекта.	ноябрь
7.	Сбор согласий на обработку персональных данных от участников программы.	ноябрь
8.	Формирование базы наставников.	декабрь

2 этап – деятельностный

Задача: развивать тесное сотрудничество между наставником и наставляемым, другими субъектами образования.

Результат: выстроить индивидуальный образовательный маршрут для каждого наставляемого.

№	Наставническая деятельность	Сроки 2021-2022 учебный год
1.	Обучение наставников через курсовую подготовку и самообразование.	в течение года
2.	Представление молодых специалистов на торжественной линейке «День Знаний».	сентябрь
3.	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы «Наставничества».	сентябрь
4.	Анкетирование по выявлению профессиональных дефицитов.	октябрь
5.	Круглый стол по теме «Взаимодействие наставника и наставляемого» (Методические	октябрь

	рекомендации и/или материалы).	
6.	Выявление потребностей наставляемых. Определение СОТ. Определение основных направлений работы по сопровождению.	октябрь
7.	Определение темы по самообразованию для наставляемого.	октябрь
8.	Разработка плана взаимодействия с молодым специалистом на учебный год.	
9.	Использование метода наблюдения и метода интервью для изучения деловых и нравственных качеств наставляемого.	октябрь
10.	Организация системы Консультации с наставниками и наставляемыми в течение всего периода реализации проекта «Наставничество».	в течение года
11.	Изучение наставляемым должностных обязанностей учителя, правил школьного распорядка, локальных актов, регламентирующих работу учителя.	октябрь
12.	Рекомендации и памятки наставляемому по организации занятий, уроков по определению типа урока, занятия, эффективного выбора работы с учащимися, анализ и самоанализ педагогических форм.	в течение года
13.	Помощь в разработке уроков и внеклассных мероприятий по изучаемой СОТ.	в течение года
14.	Взаимное посещение уроков, их анализ.	в течение года
15.	Практическое занятие «Проблемы молодого специалиста. Требования к современному уроку».	апрель
16.	Совместное проведение мастер – классов и других мероприятий.	в течение года
17.	Беседа по итогам учебного года. Анализ эффективности работы наставника и наставляемого. Планирование работы на следующий учебный год.	май

3 этап заключительный

Задача: проанализировать и оценить этапы реализации Проекта «От педагогической надежды к педагогическому мастерству и творчеству» в образовательной организации.

Результат: участие наставляемых в разных формах профессиональной деятельности, улучшение психологического климата в образовательной организации.

№	Наставническая деятельность	Сроки 2022-2023 учебный год
1.	Педагогический совет по анализу деятельности наставничества за прошлый учебный год и планированию работы наставнических команд на следующий учебный год.	август
2.	Участие в региональном конкурсе «Старт в будущее».	в течение года
3.	Всеобщий день мастер-классов.	октябрь
4.	Участие наставляемых в вебинарах и интернет – конференциях.	в течение года
5.	Привлечение наставляемых к участию в профессиональных мероприятиях и конкурсах различного уровня.	в течение года
6.	Анализ трудностей в работе через кейс – метод.	ноябрь
7.	Семинар «Проф.стандарт. Чему ещё учить педагогов?»	декабрь
8.	Методическая выставка достижений молодого учителя.	январь
9.	Оценка уровня личностного роста наставляемых.	январь
10.	Мониторинг показателей деятельности наставников.	февраль
11.	Отчет наставляемых по теме самообразования. Планирование дальнейшей работы по самообразованию.	февраль
12.	Деловая игра для педагогов «Учитель не тот, кто учит, а тот, у кого учатся».	март
13.	Рейтинг проводимых мероприятий.	март
14.	Подготовка наставляемого к	апрель

	представлению результатов на заседании ГМО учителей.	
15.	Презентация успешного опыта наставляемого заседании ГМО учителей.	апрель
16.	Оформление портфолио учителя по результатам деятельности.	апрель
17.	Размещение информации о реализации проекта «Наставничество» в социальных сетях и на сайте школы.	май
18.	Рефлексия «Удовлетворенность педагогов в реализации проекта «Наставничество».	май
19.	Мониторинг успешности реализации программы «Наставничества».	май

1.4.4. Мониторинг и оценка результатов реализации проекта «От педагогической надежды, к педагогическому мастерству и творчеству»

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие изменения происходят во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной

организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

1. оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества

требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа:

первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

1.4.5. Риски и возможные способы их предупреждения:

Возможные риски	Мероприятия по минимизации
Низкая мотивация молодых специалистов к педагогической деятельности.	Проведение психологических тренингов, стимулирование молодых педагогов.
Нехватка времени на работу с сопровождаемыми наставников в связи с большой загруженностью.	Использование различных видов стимулирования педагогов – наставников, использование дистанционных методов работы.
Нарушение технологии	Поэтапный контроль координатора

наставничества-обучение на рабочем месте, пропуск или неполная отработка шагов наставничества.	проекта, консультации. Посещение курсов повышения квалификации наставников.
Неправильно выбран наставник (не отвечающий всем критериям).	Отбор наставников на основе критериев.

1.4.6. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях;
- создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник +».
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник", Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

1.5. Ресурсное обеспечение реализации проекта

1.5.1. Кадровая система реализации целевой модели наставничества МАОУ «Школа № 7» КГО

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый (молодой педагог стаж до 5 лет, студент педагогического колледжа, университета) – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции, проходит процесс адаптации и становление в педагогическом коллективе.

2. Наставник (педагог – стажист, стаж от 5 лет) – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников. Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о

потребностях педагогов и студентов - будущих участников программы.

- Формирование базы наставляемых из числа:

- молодых специалистов;

- педагогов находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

- педагогов находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;

- педагогов желающими овладеть современными программами, СОТ, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

- Формирование базы наставников из числа:

- педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

1.5.2. Финансовое обеспечение реализации проекта

Для успешной реализации проекта необходимо финансовое подкрепление плана работы по внедрению наставничества в образовательном учреждении.

Финансовое и информационное обеспечение проекта:

Наименование статьи, количество	Запрашиваемые средства	Имеющиеся ресурсы	Источник финансирования
Интерактивная панель Prestigio MultiBoard 65" (UHD) с Windows ПК	290 000 р.		
3D принтер Wanhao Duplicator i3 v 2.1 (со стеклом) в пластиковом корпусе	33 100 р.		
Мультимедийный проектор Casio XJ-V2	120 000 р.		
Итого:	443 100 р.		

Оснащение для фойе школы:			
Оформление инфозоны	10.000 руб.		Бюджет
Итого:	10.000 р.		

Информационное обеспечение проекта:

Расходные материалы для работы в рамках проекта	10.000 руб.		Бюджет
Кадровое обеспечение (повышение квалификации)	45.000 р.		Бюджет
Продукты творческой деятельности (публикации статей, выпуск информационной газеты, бюллетеней, памяток, буклетов).	10.000 руб.		Привлечение внебюджетных средств
Средства для награждения: - статуэтки - грамоты, дипломы, сертификаты - медали - призы, сувенирная продукция	15.000 руб.		Спонсорская помощь
Итого:	80.000 р.		
Итого:	533.100 р.		

1.5.3. Материально-техническое обеспечение реализации проекта

Материально-техническое обеспечение МАОУ «Школа № 7» КГО позволяет реализовывать в полной мере основные образовательные программы, курсы внеурочной деятельности и программы дополнительного образования.

Для полноценной и эффективной организации учебного процесса в школе имеются:

- 23 учебных кабинета;
- 4 классных комнаты для учащихся 1-4 классов;
- 1 кабинет русского языка и литературы;
- 1 кабинет математики, 1 кабинет истории;
- 1 кабинет информатики с лаборантской;
- 1 кабинет физики и химии с лаборантской;
- 1 кабинет биологии и географии;

- 1 кабинет иностранного языка;
- 1 кабинет ОБЖ, 1 кабинет ИЗО, совмещенный с музеем;
- 2 кабинета технологии (девочки, мальчики);
- 1 кабинет логопеда и психолога;
- 1 кабинет социального педагога;
- 1 музыкальный зал, совмещенный с актовым залом на 60 посадочных мест;
- спортивный зал, спортивная площадка, оснащенные игровым, спортивным оборудованием и инвентарем;
- помещение для питания обучающихся, а также для хранения и приготовления пищи, обеспечивающие возможность организации качественного горячего питания, в том числе горячих завтраков (на 50 посадочных мест). (В декабре 2019 года школьная столовая стала победителем муниципального смотра-конкурса «На лучшую организацию питания учащихся общеобразовательных учреждений Камышловского городского округа»);
- административные и иные помещения, оснащенные необходимым оборудованием, в том числе для организации учебного процесса с детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья;
- гардеробы, санузлы, места личной гигиены;
- достаточное количество мебели, соответствующей росту-возрастным особенностям обучающихся и другим инвентарем необходимым для развития, обучения и воспитания.

Информационно-образовательная среда образовательного учреждения

Наименование	Единицы измерения
Наличие компьютерной базы	
Количество персональных ЭВМ (показывается количество имеющихся ПК), учитывая ноутбуки	81
Наличие кабинетов основ информатики и ИКТ, учитывая мобильный кабинет (ед.)	2
Количество интерактивных досок	9
Количество мультимедийных проекторов	13
Подключено ли учреждение к сети Интернет	Да 10 Мб/с
Тип подключения:	Выделенная линия
Количество персональных ЭВМ, подключенных к сети Интернет	53
Наличие в учреждении электронной почты	Да kamshkola7@yandex.ru
Имеется ли в учреждении сайт в сети Интернет	Да kamshkola7.ru
Наличие аудио и видеотехники	Магнитола – 11, DVD-

	плеер – 3, телевизор - 9
Система голосования	1
Документ – камера	2
Множительная и копировальная техника	36
Брошюратор	1
Ломинатор	1
Видеокамера	1
Фотоаппарат	6
Диктофон	2
Микрофон	2
Информационная система dnevnik.ru	1
Серверная станция с IP адресами	1
Наличие лицензионных программ	Да