

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №4 города Буденновска Буденновского района»

(полное наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность, и иной, действующей в сфере образования, расположенной на территории Буденновского муниципального округа (далее – образовательная организация))

**ЗАЯВКА
НА ПРИЗНАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ПЛОЩАДКОЙ**

2023-2026г.г.

(указывается период реализации инновационного проекта (программы))

«Наставничество: новые грани в образовательной организации»

(наименование инновационного проекта (программы))

1. Общая информация об образовательной организации

Наименование образовательной организации (по уставу)	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 4 города Буденновска Буденновского района»
Фактический адрес образовательной организации	356800 г. Буденновск, ул. Лопатина, д. 152
Ф.И.О. руководителя образовательной организации	Ахромеева Наталья Петровна
Ф.И.О. научного консультанта (при наличии)	Тимофеева Ольга Николаевна
Контактное лицо по вопросам представления заявки	Житкова Ирина Васильевна
Контактный телефон	89620091172
Телефон, факс образовательной организации	(886559) 7-48-68
Сайт образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	bud-school-4.edusite.ru
Электронный адрес образовательной организации	budschool4@yandex.ru

2. Краткое описание инновационного проекта (программы)

Наименование инновационного проекта (программы)	«Наставничество: новые грани в образовательной организации»
Основная идея инновационного проекта (программы)	Создание условий для реализации новой многоуровневой модели наставнических практик и инициатив, которая позволит изменить образовательную ситуацию и содействовать становлению новых приоритетов развития: новой грамотности субъектов образовательного процесса, высокой компетентности обучающихся и профессионального совершенствования педагогов, атмосферы сотрудничества и сотворчества.
Современное состояние исследований и разработок по данному инновационному проекту (программе)	Проблеме наставничества посвящено немало работ российских и зарубежных ученых. Некоторые из них раскрывают наставничество как обучение персонала на рабочем месте (Селивестров М.В., Клец Н.Н., Джиева Ф.А. и др.), многие ученые исследовали системы наставничества в педагогическом, психологическом и социологическом ключе (Сластенин В.А., Ушинский К.Д., Бочкарева Т.А., Куликова Л.Н. и др.). Однако научных источников, посвящённых проблеме возрождения системы наставничества как ресурса качественной профессиональной подготовки молодых специалистов, педагогов с дефицитами профессионального роста недостаточно.
Обоснование значимости реализации инновационного проекта (программы) для развития системы образования Буденновского муниципального округа	Проект решает одну из важных задач, поставленных в национальном проекте «Образование» - к 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения. Успешная реализация проекта позволит транслировать его в практику образовательных организаций Буденновского муниципального округа
Цели и задачи инновационного проекта (программы)	Цель: Создание модели подготовки кадров через систему наставничества в условиях образовательной организации,

	<p>способствующей повышению эффективности образования.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Изучить теоретические подходы к пониманию наставничества как ресурса повышения эффективности образования. 2. Определить и создать организационно-педагогические условия системы наставничества в школе. 3. Внедрить систему наставничества в практику школы. 4. Провести мониторинг результативности системы наставничества. 5. Обобщить и распространить опыт внедрения наставничества в деятельность образовательной организации.
Сроки реализации инновационного проекта	2023-2026 годы
Основные результаты реализации инновационного проекта (программы)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и апробация модели наставничества в образовательной организации. 2. Вовлечение в реализацию инновационных образовательных процессов по состоянию на 01.10.2023 года 4 студентов очной формы обучения СГПИ, 42 обучающихся, 3 педагогов со стороны МОУ СОШ №18 пос. Терского, 14 педагогов-наставников и 3 учеников-наставников школы. 3. Обеспечение участия в различных формах наставничества не менее 8 % обучающихся и не менее 28% педагогов школы. 4. Обобщение и представление опыта работы по реализации инновационного проекта на мероприятиях различного уровня, в публикациях и в инструктивно-методических материалах.

3. Программа реализации инновационного проекта (программы)

3.1. Исходные теоретические положения.

Тема наставничества в образовании является одной из центральных нацпроекта «Образование». Федеральные законы от 31 июля 2020 г. № 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании» в Российской Федерации по вопросам воспитания обучающихся» и от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» регулируют рассмотрение важнейшего вопроса -

формирования патриота и гражданина своей страны.

В Стратегии безопасности Российской Федерации, утвержденной указом Президента Российской Федерации от 2 июля 2021 г. № 400, отмечается, что «участились попытки фальсификации российской и мировой истории, искажения исторической правды и уничтожения исторической памяти, разжигания межнациональных и межконфессиональных конфликтов, ослабления государствообразующего народа. Подвергаются дискредитации традиционные для России конфессии, культура, русский язык как государственный язык Российской Федерации».

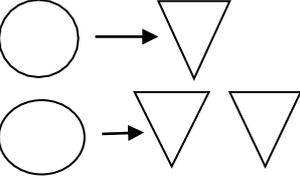
С принятием Правительством Российской Федерации государственной программы «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации» в государственных учреждениях и общеобразовательных школах патриотическое воспитание становится приоритетным.

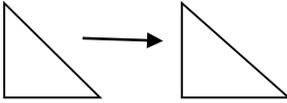
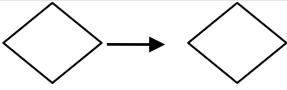
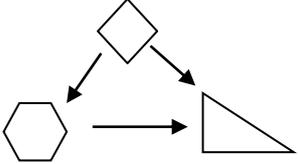
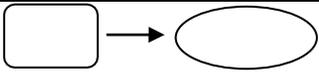
Одну из ведущих ролей в реализации национального проекта «Образование» играет наставничество, потребность в развитии которого обусловлена необходимостью оказания помощи и поддержки детям школьного возраста не только в повышении мотивации к учебному труду, но и в саморазвитии, преодолении проблем подростковой социализации, формировании гражданской позиции.

Поставленные цели будут воплощаться в рамках ряда проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Новые возможности для каждого», «Социальная активность». Предусмотрено, что к 2024 году не менее 70 % обучающихся общеобразовательных организаций страны будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

На основе имеющегося опыта школы по освоению методов наставничества в различных формах, считаем возможным их дальнейшее развитие, применение для достижения целей патриотического воспитания.

В МОУ СОШ № 4 г. Буденновск реализуются элементы различных форм наставничества. Под формами наставничества понимаем способы организации работы пар/групп субъектов наставничества, находящихся в определенной ролевой ситуации.

№ п/п	Формы наставничества (на первом месте указан наставник)	Графическое изображение форм	Примеры наставнических практик
1.	Учитель – Студент, Учитель – Группа студентов		Подготовка студентов к конкурсным мероприятиям опытными педагогами

2.	Ученик Ученик	-		Микрогруппы для подготовки и проведения мероприятий, соревнований, мастер-классов. Варианты ролей: один более опытный, второй – вовлекаемый; один более способный, второй неуспевающий, из числа лиц с ОВЗ
3.	Учитель Учитель	-		Наставничество над молодыми педагогами. Варианты ролей: опытного в каком-либо вопросе над менее опытным, педагоги, испытывающие дефицит профессионального роста, реверсивное наставничество.
4.	Учитель Ученик	-		Подготовка школьников к конкурсным мероприятиям опытными педагогами, в том числе подготовка к олимпиадам
5.	Классный руководитель - Классный руководитель	-		Подготовка обучающихся к конкурсным мероприятиям, обучающихся, добившимся успеха в подобных соревнованиях (мастер-классы, истории успеха)
6.	Триада: Классный руководитель -Родитель- Ученик	-		Подготовка обучающихся к конкурсным мероприятиям, обучающихся, добившимся успеха в подобных соревнованиях (мастер-классы, истории успеха)
7.	Директор заместитель директора	-		Наставничество в школе в управленческой команде



- директор



- заместитель директора



- учитель



- ученик



- студент



- классный руководитель



- родитель

Проект нацелен на создание в школе целостной системы наставничества. Системность характеризуется, прежде всего, регулярно проявляющимися эффектами. Эффекты взаимодействия наставнических диад, триад условно можно разделить на следующие виды в зависимости от субъекта деятельности:

Для наставников	Для студентов	Для обучающихся	Для школы
Рост профессионализма, мастерства	1. Развитие гибких навыков обучающихся. 2. Успех в учебной и профессиональной деятельности	Сформированность мотивации выбора профессии и учебного заведения	1. Построение практико-ориентированной модели обучения. 2. Развитие материально-технической базы школы. 3. Позиционирование школы, как ведущей образовательной организации Буденновского муниципального округа.

При включенности в систему проектируемого количества пар ожидается синергетический эффект: повышение эффективности и качества образования.

3.2. Этапы и сроки реализации инновационного проекта (программы).

1 этап - Организационно-подготовительный (сбор и анализ исходной информации, формирование команды исполнителей проекта, разработка системы наставничества и программы ее внедрения в практику школы).

Срок реализации: октябрь 2023 г. – август 2024 г.

2 этап – Организационно-практический (создание организационно-педагогических условий системы наставничества в школе, апробация системы наставничества)

Срок реализации: сентябрь 2024 г. – декабрь 2025 г.

3 этап – Рефлексивно-обобщающий (анализ и распространение результатов внедрения системы наставничества)

Срок реализации: январь 2026 г. – июнь 2026 г.

3.3. Содержание и методы реализации инновационного проекта (программы), необходимые условия реализации работ.

Методы: анализ документов, опрос, педагогическое проектирование, заседание педагогического совета.

1 этап – Организационно-практический (создание организационно-педагогических условий системы наставничества в школе, апробация системы наставничества)

Методы: эксперимент, сбор статистической информации, круглые столы, опрос, анкетирование.

2 этап – Рефлексивно-обобщающий (анализ и распространение результатов внедрения системы наставничества)

Методы: статистическая обработка данных, опрос, анкетирование.

4. Прогнозируемые результаты по каждому этапу.

Форма прогнозируемых результатов инновационной деятельности

№	Содержание деятельности (согласно этапам)	Ожидаемый результат	Продукт инновационной деятельности	Ответственный исполнитель
1	Изучение и обсуждение на заседании педагогического совета имеющейся литературы по данному вопросу	Создание группы наставников педагогических работников	Нормативно-правовая база инновационной деятельности	директор заместитель директора педагог-психолог социальный педагог педагоги
	Анализ существующих форм наставничества в школе	Формирование ресурсов ОУ для развития наставничества	Банк идей и инноваций, в котором нашли отражение новшества и передовой педагогический опыт по проблеме введения многофункционального наставничества	
	Формирование команды исполнителей проекта	Определение этапов/направлений системы наставничества	-Разработка Положения о наставничестве, Положения о конкурсе наставников, должностных инструкций участников проекта	
	Разработка среднесрочной	Определение возможностей	Ежегодная среднесрочная	

	программы внедрения наставничества в школе	вовлечения обучающихся разных категорий и педагогов в систему наставничества, определение направлений среднесрочной программы	программа	
2	Реализация инновационного проекта	<p>Научно-методическая поддержка педагогов, участников инновационной деятельности</p> <p>Обогащение предметно-пространственной и образовательной среды в школе</p> <p>Система методических и открытых мероприятий (семинаров, конференций), проводимых в рамках инновационной деятельности</p>	<p>Наличие гибкой системы повышения квалификации</p> <p>Создание ситуации успеха и уверенности в своей деятельности среди всех участников образовательного процесса</p> <p>Личное участие участников образовательного процесса в олимпиадах, конкурсах, семинарах, конференциях и т.д. Публикации по теме исследования</p>	<p>директор</p> <p>заместитель директора</p> <p>педагог-психолог</p> <p>социальный педагог</p> <p>педагоги</p>
3	Обработка и анализ результатов исследования	<p>Повышение качества образования через многофункциональную систему наставничества</p> <p>Обобщение и распространение опыта деятельности школы по развитию системы наставничества</p>	<p>Пакет результатов диагностики динамики развития наставничества</p> <p>Методическое пособие «Наставничество: новые грани в образовательной организации»</p> <p>Публикации на сайте по теме исследования</p>	<p>директор</p> <p>заместитель директора</p> <p>педагог-психолог</p> <p>социальный педагог</p> <p>педагоги</p>

5. Средства контроля и обеспечения достоверности результатов.

Достоверность результатов проекта предполагает обеспечить следующими средствами контроля:

- обсуждение хода и результатов эксперимента на открытых научных советах, педагогических совещаниях, круглы столах, педагогических конференциях;
- мониторинги материально-технического и методического оснащения образовательного процесса в школе в рамках развития системы наставничества;
- мониторинг уровня развития системы наставничества;
- отчеты (промежуточные и итоговый) о работе инновационной площадки по теме исследования;
- мониторинг активности представителей родительской общественности в организации поддержки по реализации проекта;
- представление результатов инновационной деятельности в школы широкой педагогической общественности (например, проведение открытых мероприятий для педагогов школы и города, презентация опыта, публикации в печати, размещение на сайте школы результатов и фотоотчетов по инновационной деятельности, выпуск методического пособия).

6. Календарный план реализации инновационного проекта (программы) с указанием сроков реализации по этапам и перечня конечной продукции (результатов).

Форма календарного плана реализации инновационного проекта

№	Задачи	Перечень запланированных результатов	Сроки проведения	Исполнитель	Ответственный
1.	1 этап- организационно-подготовительный: создание организационно-содержательных условий для реализации проекта	1. Установочный педсовет 2. Создание электронного банка наставников и наставляемых. 3. Обзор и анализ научно-методической литературы по вопросам инновационного педагогического опыта	октябрь 2023 года октябрь 2023 года октябрь - ноябрь 2023 года	Зам. директора по УВР И.В. Житкова О.А.Ивко Пенчукова Н.В.	Зам. директора по УВР И.В. Житкова Зам. директора по УВР И.В. Житкова Зам. директора по УВР И.В. Житкова

		4. Анализ педагогического, психологического, мотивационного уровня участников проекта	октябрь 2023 года	Педагог-психолог Е.В.Ярвая	Зам. директора по УВР И.В. Житкова
		5. Изучение потребностей в повышении квалификации участников проекта	октябрь 2023 года	Зам. директора по УВР И.В. Житкова	Зам. директора по УВР И.В. Житкова
		6. Психолого-методическое консультирование администрации и педагогов в ходе принятия решения об инновации	ноябрь 2023 года	Зам. директора по УВР И.В. Житкова	Директор Н.П.Ахромеева
		7. Отбор оптимальных технологий, методик, приемов, способов работы с педагогами по освоению инновационного педагогического опыта	ноябрь 2023 года	Педагоги-участники проекта	Зам. директора по УВР И.В. Житкова
2.	II этап – организационно-практический: организация работы в режиме апробации системы наставничества	1.Проведение консультаций для педагогов по разрешению профессиональных затруднений	1 раз в квартал	Перкун Г.И. Ионова С.И.	Зам. директора по УВР И.В. Житкова
		2. Непрерывное повышение квалификации	1 раз в полгода	Педагоги-участники проекта	Зам. директора по УВР И.В. Житкова
		3.Динамика качественных показателей обучения через реализацию индивидуальных маршрутов	1 раз в четверть (полугодие)	Педагоги-участники проекта	Зам. директора по УВР И.В. Житкова
		4. Динамика качественных показателей воспитания через реализацию индивидуальных маршрутов	1 раз в четверть (полугодие)	Педагоги-участники проекта, социальный педагог Н.А.Федорова	Зам. директора по УВР Е.В.Антонец

		5. Выявление и распространение инновационного опыта на муниципальном, региональном и федеральном уровнях через участие в конференциях, мастер-классах, конкурсах педагогического мастерства, через публикации в профессиональных журналах, на сайтах педагогических сообществ	1 раз в год	Педагоги-участники проекта	Зам. директора по УВР И.В. Житкова
	III этап – рефлексивно-обобщающий: анализ и обобщение материалов, полученных в результате проекта.	1. Мониторинг эффективности реализации проекта	июнь 2026 года	Зам. директора по УВР И.В. Житкова Зам. директора по УВР Е.В. Антонец	Директор Н.П. Ахромеева
		2. Издание сборника «Наставничество: новые грани в образовательной организации» наставничества.	июль 2026 года	Зам. директора по УВР И.В. Житкова	Директор Н.П. Ахромеева
		3. Прогнозирование и проектирование дальнейшего развития опыта на более высоком уровне	август 2026 года	Зам. директора по УВР И.В. Житкова	Директор Н.П. Ахромеева

7. Перечень научных и (или) учебно-методических разработок по теме инновационного проекта (программы).

1. Фредерик Лалу, Открывая организации будущего, ISBN: 978-5-00057-786-8 Год издания: 2014, Издательство: Манн
2. Лойт Х. Х. Наставничество в органах внутренних де: история и современные тенденции развития. МВД России 200 лет: материалы международной научно-практической конференции. - 1998. - С. 138-142;
3. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. - М.: ОЛМА- ПРЕСС, 2001. - Т. 2. - С. 474.
4. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000

Несмотря на широкий спектр исследований, на наш взгляд, остается еще открытым для более глубокого анализа и требует специального изучения вопрос создания специальных условий для формирования системы многофункционального наставничества.

Залогом в работе нашего образовательного учреждения по развитию и формированию различных форм наставничества является доброжелательное и творческое взаимодействие педагогического коллектива, детей и родителей. Открытое образовательное пространство школы как рефлексивно-инновационная среда даёт возможность взаимодействия и собственного развития всех участников образовательного процесса.

Педагоги нашей школы активно участвуют в педагогических конкурсах различного уровня, публикуют методические материалы и разработки в различных сборниках. На базе школы проводились семинары для педагогов района. Школа активно сотрудничает с филиалом СГПИ, МОУ СОШ №18 пос. Терского, ДДТ Буденновского округа.

Преподавательский коллектив школы состоит из 51 человека, из них: 7 педагогов – Отличник народного просвещения и Почетный работник РФ; 25 педагогов имеют высшую квалификационную категорию; 5 педагогов имеют первую квалификационную категорию;

Общая численность обучающихся - 1010 человек. Показатели ЕГЭ постоянно стабильны. Большинство выпускников поступают в высшие учебные заведения. Процент качества знаний повысился на 4,7% по сравнению с прошлым учебным годом.

Материально-техническая база школы соответствует требованиям проведения инновационной работы: имеется мобильный компьютерный класс. Для работы с детьми по снятию стрессовых явлений работает психолог. Функционирует комната психологической разгрузки.

9. Концепция развития образовательной организации с учетом роли инновационной деятельности в процессе ее развития.

Концепция разработки и внедрения целевой модели наставничества в системе образования МОУ СОШ №4 г. Буденновск (далее – Концепция) разработана как ведущий замысел проекта, система основных идей проекта и способов реализации проектных задач. Она соответствует целям, задачам, принципам, основным направлениям и механизмам реализации государственной политики в сфере создания единой федеральной системы научно- методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование».

Концепция базируется на нормах Конституции Российской Федерации, разработана с учетом федеральных законов, указов и распоряжений Президента Российской Федерации, постановлений и распоряжений Правительства Российской Федерации, решений органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, Трудового кодекса Российской Федерации.

В проекте разработки и внедрения целевой модели наставничества в МОУ СОШ № 4 г. Буденновск учтены конкретные условия, ресурсы, процессы, механизмы, инструменты, необходимые для реализации целевой модели

наставничества. Методологической основой разработки и внедрения целевой модели наставничества в МОУ СОШ №4 г. Буденновск является понимание наставничества как:

- социально-педагогического феномена, обеспечивающего передачу значимого для субъектов системы образования профессионального и личностного опыта;
- части системы дополнительного профессионального образования, которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов;
- важного аспекта методической работы, связанной с совершенствованием педагогического мастерства работников, поддержки молодых или малоопытных специалистов (управленцев, администраторов, педагогов); адаптации педагогических кадров в новой организации; работы с управленческими, административными и педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организации работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмена опытом между членами педагогического сообщества;
- системы, имеющей точечный, индивидуализированный и персонализированный характер.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Педагогическими работниками являются работники образовательных организаций, перечисленные в постановлении Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

– Субъектами персонализированной программы наставничества, имеющей измеримые положительные результаты профессиональной деятельности, являются наставник и наставляемый.

– **Наставник** – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

– **Наставляемый** – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе

осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе, а так же обучающиеся различных категорий).

– Наставляемым может быть, как молодой управленец, администратор, педагог, так и опытный специалист, осваивающий новые профессиональные компетенции, сменивший место работы, имеющий непедagogическое образование. Наставляемой может быть и группа управленцев, администраторов, педагогов, осознающая необходимость дополнительного профессионального обучения и практической поддержки в процессе деятельности.

В качестве концептуального обоснования целевой модели наставничества в школе выдвигаются следующие положения:

- 1) наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;
- 2) наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося;
- 3) технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Целевая модель опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации и разработана с целью предоставления образовательным организациям методологических и концептуальных основ для успешной реализации программ наставничества с минимальными необходимыми изменениями в связи с условиями и задачами каждой конкретной организации.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализируют задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

Нормативные правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, в том числе:

- Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год;
- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;
- Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р.

Анализ названных документов показывает, что институт наставничества отталкивается от потребностей ребенка в специальной охране и заботе, включая надлежащую правовую защиту, что предполагает равенство возможностей и выбор в сфере образования, а также доступ к качественному образованию для представителей всех социальных, этнических и религиозных групп, независимо от пола или индивидуальных особенностей.

Наставничество осуществляется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала ребенка или подростка. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. Нормативную правовую базу этой деятельности в нашей стране в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Федеральный закон от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р).

Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде регламентируют:

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-

экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- принцип научности - предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- принцип системности - предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- принцип стратегической целостности - определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- принцип обеспечения суверенных прав личности - предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- принцип продвижения благополучия и безопасности *подростка* (принцип «не навреди») - предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
- принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

10. Прогноз возможных отрицательных последствий (рисков) реализации инновационного проекта и средства их компенсации

Форма прогноза возможных отрицательных последствий реализации инновационного проекта (программы) и средства их компенсации

№	Наименование рисков	Описание рисков	Механизмы минимизации рисков
1.	Дефицит профессионального роста педагога	Отсутствие у педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов	-создание среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, освещение практик наставничества на сайте, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества -расширение возможностей

			<p>профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организация стажировок и др.</p> <p>-участие в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах и т.п.), а также в деятельности профессиональных сообществ</p> <p>-рефлексия результатов профессиональной деятельности педагогов, реализующих программы наставничества</p>
2	Нагрузка педагога	Высокая нагрузка на наставников и наставляемых	<p>-разработка системы мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования, поощрения за конкретные достижения</p> <p>-развитие тандемов «наставник –наставляемый» в направлении их дополнительности, взаимозаменяемости, реверсивности</p> <p>-вовлечение большего количества педагогов и обучающихся в наставническую деятельность, в том числе молодых/начинающих педагогов путем развития разнообразных форм наставничества, основанных на идее разделения труда наставников (наставничество, разделенное между несколькими наставниками, по профессиональным</p>

			затруднениям наставляемого)
3	Мотивация наставников	Низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.	<ul style="list-style-type: none"> – вертикально-интегрированная система обучения и сопровождения наставников; – разработка методического обеспечения и диагностического инструментария административно-кураторским корпусом для предоставления его наставнику; – планирование, распределение и соблюдение обязанностей, четкое формулирование и реализация запросов наставников; – использование разнообразных форм наставничества, в том числе дистанционных; – психолого-педагогическая поддержка наставников и наставляемых; – выстраивание многоуровневой среды наставничества
4	Мотивация наставляемых	Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.	<ul style="list-style-type: none"> – развитие реверсивных форм наставничества; – вовлечение наставника и наставляемого в инновационные общешкольные процессы; – привлечение наставника в процесс подготовки аттестации наставляемого; – привлечение наставляемого в процесс подготовки наставника к аттестационным процедурам.

11. Состав участников инновационного проекта (программы).

Форма состава участников инновационного проекта (программы)

№	Ф.И.О. участника инновационного проекта	Должность, категории, ученая степень, звание (если имеется)	Функциональные обязанности в ходе реализации инновационного проекта
1.	Ахромеева Н.П.	директор, соответствие от 14.09.2021	руководитель (ментор) инновационной площадки ОУ
2.	Житкова И.В.	заместитель директора по УВР, соответствие от 19.09.2019	заместитель руководителя инновационной площадки ОУ, ответственный за работу методического модуля
3.	Антонец Е.В.	заместитель директора по УВР, соответствие от 25.10.2020	заместитель руководителя инновационной площадки ОУ, ответственный за работу воспитательного модуля
4.	Ивко О.А.	учитель химии и биологии, высшая от 25.05.2022	ответственный за мониторинг проекта
5.	Яровая Е.В.	педагог-психолог, высшая от 22.11.2019	ответственный за психологическую диагностику участников проекта
6.	Федорова Н.А.	социальный педагог, высшая от 05.03.2021	ответственный за социальную диагностику участников проекта

12. Предварительные расчеты по научно-педагогическому, учебно-методическому, организационному, правовому, кадровому, материально-техническому обеспечению инновационного проекта, источники финансирования.

Форма предварительных расчетов по обеспечению инновационного проекта

		Наименование единиц измерения	Кол-во единиц
Организационно-управленческие ресурсы	Руководитель проекта	чел.	1
	Рабочая группа	чел.	5
Кадровые ресурсы	Административно-	чел.	4

	управленческий аппарат		
	Представители организации	чел.	14
	Представители родительской общественности	чел.	2
	Представители обучающихся	чел.	42
Информационные ресурсы	Сайт	шт.	1
	Публикации	шт.	8
Материально-техническое обеспечение	Кабинеты	каб.	14
	Мобильный класс	каб.	1
	Учебные места	ед.	42
	Компьютеры	шт.	15
	интерактивный комплекс	шт.	2
Источники финансирования	Бюджет Буденновского муниципального округа Бюджет Ставропольского края		

13. Обоснование возможности реализации инновационного проекта (программы). В разделе приводится перечень нормативных правовых актов Российской Федерации, Ставропольского края и Буденновского района в сфере образования, регламентирующих реализацию проекта (программы), либо предложения по содержанию проектов нормативно правовых актов Буденновского района, необходимых для реализации проекта (программы).

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. и доп., вступ. в силу с 31.07.2016).
- Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
- Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- Указ Президента РФ от 27.07.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника».
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24.06.2022 № 1688-р «Об утверждении концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года»

- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
- Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской - Федерации» (ред. от 03.07.2016, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016)
- Федеральный закон от 31 декабря 2014 г. N 489-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»
- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;
- Федеральный проект «Современная школа»;
- Распоряжение министерства просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Приказ министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-03 «О внедрении региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края»;
- Распоряжение Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 № Р-174
- «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно- методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 27.08.2021 № Р-201
- «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;
- Письмо Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 «Об учете и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- Приказ УО АБМО СК № 71-ОД от 07.02.2022г. «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Буденновского муниципального округа»;

14. Обоснование устойчивости результатов инновационного проекта (программы). В разделе указываются механизмы внедрения полученных результатов в систему образования Буденновского муниципального округа после окончания реализации инновационного проекта (программы), включая механизмы его (ее) ресурсного обеспечения.

Одним из механизмов устойчивости результатов проекта является формирование участников муниципальной инновационной площадки, коллектива единомышленников, постепенно выстраивающих в школе систему сопровождения педагогов, детей разных категорий с использованием средств наставнической деятельности.

Вторым механизмом устойчивости результатов проекта является осуществление координирующей и направляющей функции коллектива школы как транслятора идей и технологий наставнической деятельности в системе образования города и края.

Критерии устойчивости инновационного проекта:

- заинтересованность квалифицированных педагогов и специалистов организации, осуществляющей инновационную деятельность;
- заинтересованность педагогического сообщества, замещающих родителей, наставников-добровольцев в реализации технологий наставничества;
- ресурсное обеспечение проекта.

Созданный в рамках инновационной деятельности проект будет удовлетворять повышающиеся с каждым годом потребности школы в квалифицированной поддержке процесса педагогов и обучающихся, с использованием технологий наставничества.

Полученные в ходе инновационной деятельности результаты будут представлены для внедрения в деятельность образовательного комплекса Буденновского муниципального округа в следующих формах:

- Издание монографии «Наставничество: новые грани в образовательной организации».
- Проведение педагогических конференций, семинаров по проблеме проекта на муниципальном уровне;
- Представление научно-методического опыта на сайте школы.
- Издание статей в отечественных сборниках, журналах.

Куратор: _____
подпись (Ф.И.О.)

Руководитель
 образовательной организации: _____
подпись (Ф.И.О.)

Приложения:

1. Заявление на признание образовательной организации районной инновационной площадкой на 24 л. в 1 экз.;
2. Выписка из решения органа самоуправления образовательной организации на участие в реализации проекта (программы) на 2 л. в 1 экз.
3. Согласование учредителя образовательной организации с кратким обоснованием значимости инновационного проекта (программы) на 2 л. в 1 экз.