**ПАСПОРТ**

**проекта муниципальной инновационной площадки**

***«Организационно-методические аспекты создания системы наставничества в образовательной организации»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.** | **Приоритетное направление (одно) инновационной деятельности в муниципальной системе образования города Ярославля, на решение которого направлена реализация проекта** | Разработка и апробация моделей подготовки, повышения квалификации педагогических кадров (формирование компетенций, организация наставничества). |
| **2.** | **Обоснование актуальности и инновационности проекта** | Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогощающее общение, основанное на доверии и партнерстве.В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита наставляемого. Наставник оказывает поддержку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно человек не способен преодолеть. Соответственно конечным результатом деятельности наставника является обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т.д.Особенностью системы наставничества в образовательной сфере является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения персональных запросов. При внедрении системы наставничества неизбежно возникает ряд проблем, которые следует учесть еще на этапе разработки системы наставничества. **1. Бессистемное внедрение наставничества.** Система наставничества не работает, поскольку не понятно ее значение ни для школы, ни конкретно для каждого участника. В итоге наставничество развивает одни навыки, обучение работает по своей систем, а аттестация – совсем отдельный процесс.**2. Спад энтузиазма, отсутствие интереса.** Участники работают пару месяцев на волне энтузиазма, потом перестают уделять наставничеству должное внимание. Это происходит из-за отсутствия **адекватных систем мотивации** и контроля результатов, а также при директивном внедрении системы.**3. Плохая организация процесса.** Плохая организация, **отсутствие документов**, регламентирующих работу наставников и их подопечных, приводят к хаосу и формальному выполнению задач. Как результат – неопределенность обязанностей и меры ответственности наставников, размытые задачи, связанные с профессиональной подготовкой подопечных, отсутствие четкой ответственности школы перед наставниками.**4. Неподготовленность самих наставников.** Успех обучения наставляемых с применением системы наставничества серьезным образом зависит от **опыта и квалификации наставников**. Когда отсутствуют специальные мероприятия по развитию навыков наставников, получается печальный результат: подопечные оцениваются некорректно, обратная связь является формальной и демотивирует их.**5. Сопротивление.** Незаинтересованность наставников и подопечных в системе наставничества. Это происходит в случае **директивного внедрения программы** и при неадекватной системе мотивации или отсутствии должного информирования с постановкой целей и задач вводимой системы наставничества всех участников процесса.Директивное внедрение системы наставничества вряд ли обеспечит ожидаемые результаты. Создание единого подхода к формированию базы наставников, позволяющей высветить сильные стороны наставников и сделать возможным выбор наставников не только по личным качествам, но и по наиболее сильным умениям позволит сократить проблемы наставничества в одной школе.Так как данные проблемы до сих пор не решены, тема инновационного проекта является актуальной. |
| **3.** | **Проблема, на решение которой направлен инновационный проект** | **Апробация различных подходов к организации и реализации системы наставничества «учитель-учитель» в школе**. |
| **4.** | **Цели, задачи и основная идея предлагаемого проекта** | **Цель –** разработка организационно-управленческого и научно-методического обеспечения развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов**Задачи:**- разработать, апробировать и описать различные модели взаимодействия наставника и наставляемого в образовательной организации;− создать локальные нормативные акты, сопровождающие процесс наставничества педагогических работников в образовательной организации;- сформировать межшкольную цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив педагогов;- обучить педагогов эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе, а также организовать обмен опытом по использованию новых педагогических технологий в УВП. |
| **5.** | **Срок и механизмы реализации инновационного проекта (основные этапы проектно-поквартального движения к ожидаемым результатам)** | **I этап – организационно-аналитический:** август-сентябрь 2023 г.Механизмы реализации:-установочная встреча по организации работы МИП;- анализ имеющейся нормативно-правовой базы и создание планадля разработкииных нормативных документов;- изучение различных подходов взаимодействия наставника и наставляемого-педагога в образовательной организации;- диагностика наставников и наставляемых, создание наставнических пар и иных групп;- создание рабочей группы по апробации различных ресурсов для формирования базы наставников.II этап –деятельностный: октябрь 2023 г - апрель 2025 г.Механизмы реализации:- разработка необходимых нормативных документов;- апробация различных подходов взаимодействия наставника и наставляемого-педагога в образовательной организации;- отбор форм и методов взаимодействия наставнических пар и иных групп, анализ их эффективности; - сопровождение индивидуального профессионального развития педагогов; - развитие коллективных форм работы;- апробация различных ресурсов для создания базы наставников и анализ их эффективности;- организация и проведение методических мероприятий по теме проекта и мероприятий для наставников, направленных на повышение мотивации к наставнической деятельности.III этап – оценочный: май 2025 г.Механизмы реализации:**-**анализ результатов проекта, рефлексия и рекомендации по внедрению в практику школ. |
| **6.** | **Основные измеримые результаты эффективности инновационного проекта** | - Разработаны, апробированы и описаны различные модели взаимодействия наставника и наставляемого в образовательной организации;−созданы необходимые локальные акты, регламентирующие организацию различных сторон наставничества в школе;- создана цифровая среда наставничества, аккумулирующая эффективные практики работы наставников, создающая условия для обмена инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников- проведен конкурс профессионального мастерства наставнических пар. |
| **7.** | **Описание ресурсного обеспечения проекта (кадровое, нормативно-правовое, материально-техническое обеспечение проекта)** | **Кадровое обеспечение проекта –** коллектив администрации и педагогов школ № 25 и 37, имеющие опыт инновационной деятельности.**Материально-техническое обеспечение проекта –** МИП будет реализовываться в учреждениях**,** оснащенных всей необходимой техникой; имеющих аудитории для проведения занятий; располагающих методическими разработками по наставничеству.**Нормативно-правовое обеспечение проекта –** реализация проекта будет осуществляться в соответствии с нормативно-правовой базой, регламентирующей образовательную деятельность в РФ (Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", федеральные государственные образовательные стандарты начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования). Будут работать с использованием положения об инновационной деятельности МСО г. Ярославля, документов, регламентирующих нормотворческую деятельность общеобразовательного учреждения. |
| **8.** | **Описание ожидаемых инновационных продуктов: полнота описания продуктов** | 1.Методические рекомендации по внедрению различных моделей наставничества в школе.2. Методические рекомендации по использованию цифровой информационно-коммуникационной среды наставничества для межшкольного взаимодействия и обмена опытом.3.Необходимые локальные акты, регламентирующие организацию различных сторон наставничества в школе.4.Трансляция опыта на уровне МСО. |
| **9.** | **Возможные риски при реализации проекта (программы) и предложения организации- соискателя по способам их преодоления** | 1.Недостаточный уровень мотивации педагогов-наставников на эту деятельность. Формальность в отношении к обязанностям наставника.2.Отсутствие материального поощрения за работу, связанную с наставничеством.3.Технические возможности организации для создания единой базы наставников. Минимизация рисков связана с организацией системы мониторинга, которая связана с изучением внешних и внутренних факторов деятельности наставнических пар и корректировкой этой деятельности, применении различных способов стимулирования сотрудников. |
| **10.** | **Изменения в МСО, ожидаемые от реализации проекта** | - Создание единого нормативно-правового поля за счет внедрения единых локальных актов;- сформированы условия для формирования муниципального банка наставников с эффективными практиками;- методическое сопровождение деятельности педагогов-наставников, через разработку рекомендаций. |
| **11.** | **Предложения по распространению и внедрению результатов проекта в МСО** | - Публикации по теме проекта, поддержка проекта на сайтах образовательных организаций;- проведение методических мероприятий по теме проекта на муниципальном уровне. |
| **12.** | **Исполнители и партнеры проекта** | - Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 25 имени Александра Сивагина» («Средняя школа № 25 имени Александра Сивагина»);- Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 37 с углубленным изучением английского языка». |