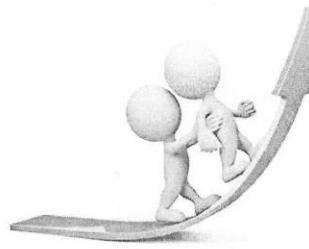


<b>«Согласовано»</b> Зам. директора по УР  Н.Н.Рыбакова « <u>9</u> » <u>сентябрь</u> 2022г.	<b>«Утверждаю»</b> Директор МБОУ «СОШ №1 с УИОП» г.Буйинска РТ  Р.Р.Ахметов « <u>_____</u> » <u>_____</u> 2022г.
---	--

### **ПРОЕКТ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Тема: «Роль наставника в профессиональном росте педагога».**



Срок реализации: 2 года

Составители:

Рыбакова Наталия Николаевна,  
зам.директора по УВР МБОУ «СОШ №1 с углубленным изучением отдельных предметов» г.Буйинска РТ;

Филиппова Елена Валерьевна,  
зам.директора по ВР МБОУ «СОШ №1 с УИОП» г.Буйинска РТ

Научный руководитель:  
Сахнова Ирина Александровна, заведующий кафедры педагогики и управления образованием , кандидат педагогических наук

Буйинск, 2022

**«Согласовано»**

Зам. директора по УР

\_\_\_\_\_ Н.Н.Рыбакова

**«Утверждаю»**

Директор МБОУ «СОШ №1 с

УИОП» г.Буйнска РТ

«_____» 2022г.	_____ Р.Р.Ахметов
«_____» _____ 2022г.	

## ***ПРОЕКТ НАСТАВНИЧЕСТВА***

***Тема: «Роль наставника в профессиональном росте педагога».***

Срок реализации: 2 года



Составители:

Рыбакова Наталия Николаевна,  
зам.директора по УВР МБОУ «СОШ №1 с  
углубленным изучением отдельных  
предметов» г.Буйинска РТ;

Филиппова Елена Валерьевна,  
зам.директора по ВР МБОУ «СОШ №1 с  
с УИОП» г.Буйинска РТ

Научный руководитель:

Сахнова Ирина Александровна, заведующий  
кафедры педагогики и управления  
образованием , кандидат педагогических наук

Буйинск, 2022

## **Оглавление**

- I. Паспорт Проекта
- II. Аннотация
- III. Обоснование необходимости педагогического Программы проекта:  
актуальность, цели, задачи, риски.
- IV. Концептуально-методологические основы Проекта:  
принципы реализации, технологические основы.
- V. Основное содержание проекта.
  - Суть Программы (проекта).
  - Основные направления реализации Проекта.
  - Развитие социального партнерства.
- VI. Механизм реализации Проекта (этапы).
- VII. Ресурсное обеспечение Проекта
- VIII. Ожидаемые результаты Проекта и социальный эффект
  - Результативные параметры
  - Бизнес-план Проекта
- IX. Перспективы развития Проекта
  - Результаты реализации Проекта.
  - Используемая литература.
  - Глоссарий
  - Приложение.
    - Методические материалы.
    - Материально-техническое обеспечение.
    - Вспомогательный материал.
    - Сопровождение Проекта.

## Паспорт Проекта

<b>№ п\п</b>	<b>Наименование</b>	<b>Содержание</b>
1.	Тема проекта	«Роль наставника в профессиональном росте педагога»
2.	Вид проекта	Организационно-методический Практико-ориентированный
3.	Основание для разработки проекта	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Закон Российской Федерации от 29.12.2013 г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ»;</li> <li>- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 № 286 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования".</li> <li>- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 № 287 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования";</li> <li>- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 413 от 17 мая 2012 г. «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования»</li> <li>- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 18.07.2022 № 569 "О внесении изменений в федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утвержденный приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 мая 2021 г. № 286". (Зарегистрирован 17.08.2022 № 69676)</li> <li>- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 № 287 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования"</li> <li>- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 12.08.2022 №732 "О внесении изменений в федеральный государственный</li> </ul>

		<p>образовательный стандарт среднего общего образования</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Концепция развития непрерывного образования взрослых в РФ на период до 2025 г;</li> <li>- Указ Президента России от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года»;</li> <li>- 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 программ среднего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</li> </ul>
4.	Разработчики проекта	<p>Рыбакова Н.Н., замдиректора по УВР в МБОУ «СОШ №1 с УИОП» г.Буйнска РТ</p> <p>Филипова Е.В., замдиректора по ВР в МБОУ «СОШ №1 с УИОП» г.Буйнска РТ</p>
5.	Цель проекта	Помочь наставляемым в повышении уровня профессионального мастерства и квалификации, в определении нужности и важности педагогического труда, обобщении передового педагогического опыта, в адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
6.	Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечение теоретической и методической поддержки наставляемым.</li> <li>2. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными и компьютерными технологиями.</li> <li>3. Проведение мониторинга результативности работы образовательной деятельности по данному направлению.</li> </ol>

4.	Длительность реализации проекта	2 года (затем ежегодно)
5.	Целевая группа	Наставляемые: 1.Молодые учителя МБОУ “СОШ №1 с УИОП» г.Буйнска РТ; 2.Студенты «Института химического и нефтяного машиностроения -КНИТУ»,
6.	Этапы реализации проекта	1. Организационно-подготовительный этап (сентябрь – ноябрь 2022 года). 2. Педагогическое проектирование (ноябрь 2022 года – март 2024 года). 3. Организация и проведение мероприятий (декабрь 2022 года – май 2024 года). 4. Аналитический этап (рефлексивный) (декабрь 2023 года – май 2024 года).
7.	Прогнозируемый результат проекта	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Будет обеспечен рост профессиональной компетентности и мастерства педагогов МБОУ «СОШ №1 с УИОП»;</li> <li>• Будет сформирована и внедрена модель наставничества в СОШ №1;</li> <li>• Будет обеспечено развитие кадрового потенциала СОШ №1;</li> <li>• В МБОУ «СОШ №1 с УИОП» придут специалисты из непрофильного вуза;</li> <li>• Будут получены положительные результаты образовательной деятельности</li> </ul>

## II. Аннотация

Настоящий образовательный Проект (Программа) раскрывает особенности создания условий и реализации модели наставничества в образовательном учреждении.

Нормативной базой Проекта являются:

- Закон Российской Федерации от 29.12.2013 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Приказы Министерства образования и науки Российской Федерации о Федеральных государственных образовательных стандартах;
- Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года;
- Указ Президента России от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации 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 образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Всероссийский конкурс «Учитель года России».

Данный Проект (Программа) содержит этапы деятельности образовательного учреждения по созданию условий для реализации модели наставничества с наставляемыми образовательного учреждения и высшего учебного заведения.

Настоящий Проект определяет стратегию оказания помощи наставляемым в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу; является организационно-методическим проектом, направленным на повышение качества образовательной деятельности в образовательном учреждении.

Основные цели и задачи Проекта отражают образовательные, методические, социальные особенности образовательной деятельности муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения.

Представленный Проект ориентирован на педагогов в образовательной сфере, работающих в средних общеобразовательных учреждениях и на студентов непрофильных вузов, готовых работать в школе..

### **III. Обоснование необходимости педагогического проекта.**

#### **Актуальность проекта**

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития; в то же время студент, который мечтал стать инженером, начинает видеть себя учителем и ему помогают определиться в этом вопросе. От того, как этот подготовительный период пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере

образования или найдет себя в другой сфере деятельности. В условиях обновления содержания образования, введения Федеральных государственных образовательных стандартов начального, основного и среднего образования, введения профессионального стандарта педагога, значительно возрос спрос на высококвалифицированного, конкурентоспособного, творчески работающего педагога. Повысились требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной позиции.

Для эффективной организации образовательной деятельности в средней общеобразовательной школе необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

В эпоху быстрой смены технологий необходимо быстрое реагирование на меняющийся социальный заказ. Современная рыночная экономика и информационное общество ставят перед образованием стратегическую задачу непрерывного развития человеческих ресурсов.

Каждый руководитель СОШ, заведующий учебно-воспитательной части осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении обучающихся невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Поэтому одним из приоритетных направлений деятельности СОШ №1 с УИОП является развитие кадрового потенциала.

Начиная свою работу в образовательном учреждении, молодые специалисты испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик школьного обучения и воспитания.

Исходя из анализа деятельности по данному направлению, в процессе определения актуальности темы данного проекта были выявлены следующие **основные проблемы**:

- проблемы входа в профессию, проблемы подготовки, проблемы удержания, компетентности и роста в профессии;
- несмотря на глубокие корни традиций наставничества, не существует единого устоявшегося определения этого термина. В настоящее время синонимичными являются понятия «супervизия», «менторство», «консультирование», «коучинг», «тьюторство»;
- необходимым становится не столько информационное и методическое, сколько организационное и кадровое совершенствование в школе.

Таким образом, появилась необходимость разработать модель наставничества как комплексное сопровождение субъектов образовательных отношений.

### **Цель проекта:**

- помочь наставляемым в повышении уровня профессионального мастерства и квалификации, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей;

- помочь студенту непрофильного вуза определиться с дальнейшим выбором места работы, то есть стать учителем;
- обобщение передового педагогического опыта

**Задачи проекта:**

1. Обеспечение теоретической и методической поддержки наставляемым.
2. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения ими современными образовательными программами, инновационными и компьютерными технологиями.
3. Проведение мониторинга результативности работы образовательной деятельности по данному направлению.

**Риски Проекта:**

- недостаточная активность участников образовательной деятельности, стереотип общественного сознания.

**Внутренние силы**, поддерживающие Проект: высокий уровень материально-технической оснащенности МБОУ «СОШ №1 с УИОП» г.Буйнска РТ для реализации Программы (проекта).

**Внешние силы**, поддерживающие Проект: социальный заказ государства и общества.

**IV. Концептуально-методологические основы Проекта.**

Институт «наставничества» в полной мере отвечает требованиям и социальным запросам. Феномен наставничества является предметом изучения многих наук. В психолого-педагогических исследованиях данный концепт трактуется как элемент системы непрерывного педагогического образования и процессов личностного, профессионального самоопределения и саморазвития педагогов.

В социологических науках исследуемое явление рассматривается в рамках теорий социального обмена, возможности изменения социального статуса, обеспечения вертикальной мобильности и поддержки в процессе карьеры.

В науках по менеджменту отечественные и зарубежные авторы обращаются к этому вопросу в контексте управления персоналом, корпоративной и организационной культуры, оценки качества услуг и инвестиционной привлекательности организации.

Несмотря на глубокие корни традиций наставничества, не существует единого устоявшегося определения этого термина. В настоящее время синонимичными являются понятия «супервизия», «менторство», «консультирование», «коучинг», «тьюторство».

Учитывая все отличительные особенности данного концепта можно считать наставничество как комплексное сопровождение субъектов образовательных отношений.

Иными словами, предложенные модели «учитель-учитель», «студент-учитель», интегрируют в себе множество дисциплин (управление персоналом, психология, профессиональная педагогика). Технологии XXI века позволяют образовательным организациям стать конкурентоспособными на рынке образовательных услуг. Наставничество выступает как необходимый социально-педагогический компонент развития и сохранения традиционных социокультурных основ функционирования образовательной организации.

Реализуемый Проект основывается на следующих принципах:

- принцип согласованности (совместное обсуждение задач и способов решения);
- принцип «выращивания» (создание условий для пошагового развития личности педагога);
- принцип саморазвития (создание условий для появления у педагогов установки значимости индивидуального развития каждого);
- принцип рефлексивности (коррекция деятельности мышления педагогов);
- принцип доброжелательности (опора на уникальность и особенность личности педагога);
- принцип самоопределения (осознание себя личностью и своих возможностей в достижении успеха);
- принцип психологической поддержки (доброжелательная атмосфера, помошь в определении личностных качеств).

### **Технологическая основа проекта**

Идея создания и реализации проекта появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов и привлечения их в стены школы. При взаимодействии опытных и молодых педагогов, студентов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

В каждом образовательном учреждении складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста.

В нашем понимании наставник – это:

**коучинг**— «частный репетитор по профессии».

**тьютер** - «домашний учитель, наставник, опекун».\*

*андрагог* – «преподаватель, обучающий взрослых».

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Для нас наставничество является взращиванием молодых специалистов через передовую практику лучших сотрудников школы.

Популярность наставничества в нашем образовательном учреждении будет расти. Это связано с тем, что все пять сторон: обучающийся, педагог, студент, учреждение и администрация получат определённую выгоду от проекта.

В первую очередь, учреждению «наставничество» позволит сократить время, которое обычно требуется новому сотруднику на адаптацию, для того чтобы освоиться на новом месте и начать работать с максимальной отдачей. Благодаря наставничеству, молодые учителя, студенты из «Института химического и нефтяного машиностроения-КНИТУ» детально познакомятся с работой учреждения, целями, задачами и проблемами, сильными и слабыми его сторонами. Они получат непосредственную помощь в решении собственных проблем, в планировании своей деятельности.

Администрация получит «внутренних тренеров», которые своим примером будут нести определённый корпоративный стандарт и будут контролировать его соблюдение сотрудниками.

Опытные наставники несут ответственность, – и получают выгоду от этой роли – при всех ее сложностях и дополнительной нагрузке. К тому же наставничество является признаком доверия руководства, признания заслуг.

Наставляемые получают поддержку на всем протяжении процесса формирования и совершенствования навыков, и быстро повышают свою профессиональную компетентность.

*Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:*

- впервые принятymi специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных педагогических учебных заведений;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных непрофильных заведений;
- педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке;

- вновь принятыми сотрудниками и даже теми, кто возвращается из декретного отпуска, если это необходимо.



В своём профессиональном становлении наставляемый проходит несколько ступеней.

I ступень – (стажировка): самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, понимание своей значимости для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, испытываемые в работе, заставляют заниматься самообразованием.

II ступень – (развивающий этап): процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, зарабатывание авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других СОШ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: вебинары, семинары, конференции и т. д.

III ступень – (становления этап): складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходят совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

Таким образом, проект по наставничеству долгосрочный.

Формы работы с наставляемыми:

- Консультирование,
- мастер-классы,

- теоретические и практические семинары,
- круглый стол, диспут, мозговой штурм,
- виртуальное методическое сообщество,
- творческие и рабочие группы,
- конкурсы педагогического мастерства.

Разработаны документы, регламентирующие проект наставничества (Положение, приказ, план работы, конкурсы педагогического мастерства).

## **V. Основное содержание Проекта.**

### **5.1. Суть проекта**

Данный проект раскрывает значимость и возможности использования наставничества как для повышения квалификации и дальнейшего развития в будущей карьере нового учителя, так и для самого образовательного учреждения, вырабатывая позитивное отношение к профессиональной деятельности у наставляемого.

В основе Проекта лежит модель наставничества в образовательном учреждении.

### **(Приложение 1)**

В работу по реализации Проекта включены субъекты образовательной деятельности: администрация, педагоги, смежные специалисты ОУ, руководители и преподаватели «Института химического и нефтяного машиностроения-КНИТУ».

### **5.2. Основные направления и формы реализации проекта его участниками:**

**Таблица 1.**

№ п/п	Направлени я деятельности	Формы, методы работы
1	Создание нормативно-правовых, организационно-педагогических, методических, материально-технических условий.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Оценка собственных возможностей и ресурсов в решении проблемы;</li> <li>• Разработка нормативных, организационно-педагогических, методических, материально-технических условий;</li> <li>• Разработка мониторинга образовательной деятельности МБОУ по направлению «Наставничество в СОШ»;</li> <li>• Создание условий реализации модели наставничества в СОШ.</li> </ul>

2	Работа с кадрами	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Анкетирование педагогов;</li> <li>• Повышение квалификации педагогов;</li> <li>• Организация методических мероприятий: семинаров, мастер-классов, круглых столов и прочее;</li> <li>• Оказание консультативно-методической помощи педагогам по освоению инновационных и компьютерных методик;</li> <li>• Организация сетевого взаимодействия по обмену опытом на интернет-ресурсах, создание копилки идей.</li> <li>• Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.</li> </ul>
---	------------------	---

### 5.3. Развитие социального партнерства

Среднее общеобразовательное учреждение не может в полной мере удовлетворить возросшие запросы государства и непосредственных социальных заказчиков – родителей. Эта ситуация подсказывает одно из радикальных средств для СОШ – организацию социального партнерства.

СОШ осуществляет социальное партнерство с различными организациями города.

**Таблица 2**

Направление деятельности	Организация	Содержание сотрудничества
Просветительское	Кафедра педагогики и управления образованием Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования "Институт развития образования"	Повышение квалификации педагогов.

	Республики Татарстан", Муниципальное казенное учреждение «Управление образования Буинского муниципального района»	
	МКУ «Управление образования Буинского муниципального района»	Передача опыта педагогов студентам. Создание условий, способствующих адаптации студентов к педагогической деятельности. Привлечение молодых педагогов в образовательное учреждение. Обновление педагогического коллектива. Активизация профессиональных действий и вооружение первоначальным опытом воспитателя-профессионала
Социально- педагогическое	Кафедра педагогики и управления образованием Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования "Институт развития образования Республики Татарстан", «Институт химического и нефтяного машиностроения- КНИТУ», МБУДО «ЦВР»	Создание преемственности образовательных систем, способствующих обмену опыта между образовательными учреждениями.

	г.Буинска РТ"	
--	---------------	--

## VI.Механизм реализации Проекта

Проект реализуется в среднем образовательном учреждении с 2022 года.

Срок реализации Проекта: ежегодно.

**Таблица 3**

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения	Ответственные	Результат
1. Организационно-подготовительный этап (сентябрь – декабрь 2022 года)				
1.1.	Изучение методической и специальной литературы по проблеме наставничества в среднем образовательном учреждении	сентябрь – октябрь 2022 года	Методист, рабочая группа	Выводы о степени разработанности данного вопроса.
1.2.	Разработка проекта по теме «Модель наставничества в МБОУ «СОШ №1 с УИОП» г.Буинска РТ», программы деятельности по реализации проекта.	октябрь – ноябрь 2022 года	Методист, рабочая группа	План действий по реализации Проекта
1.3.	Разработка критериев подбора наставников МБОУ, наставников вуза (по согласию)	октябрь – ноябрь 2022 года	Методист, рабочая группа	Система отбора педагогов-наставников
1.4.	Отбор наставляемых МБОУ и вуза	октябрь – ноябрь 2022 года	Методист	Создание базы наставляемых СОШ

1.5.	Заключение договоров, соглашений о сотрудничестве, составление планов совместной деятельности с социальными партнерами	сентябрь – декабрь 2022 года	зам. директора по УВР зам. директора по ВР	Обеспечение преемственности в работе СОШ с социальными партнерами
1.6.	Совершенствование материальной базы СОШ по направлению «Наставничество в МБОУ «СОШ №1 с УИОП» г.Буйнска РТ. Приобретение интерактивных образовательных ресурсов.	2022-2023 учебный год	Директор школы	Укрепление материально-технической базы СОШ

**2 Этап педагогического проектирования**

декабрь 2022 года – март 2023 года

2.1.	Разработка нормативно-правовой базы по реализации модели наставничества в МБОУ, регламентирующих ее деятельность.	декабрь 2022года	Рабочая группа	Создание модели наставничества в СОШ
2.2.	Составление опросников для педагогов по выявлению уровня готовности к реализации проекта, а также уровню профессионального мастерства	декабрь 2022года	Рабочая группа	Оценка результатов мониторинга

**3 этап. Организация и проведение мероприятий**

октябрь 2022 года – май 2023 года

3.1.	Реализация плана работы по наставничеству	март 2023 года – май 2024 года	методист	Реализация Проекта. Обобщение результатов деятельности по проекту.
3.2.	Организация и проведение обучающих семинаров для педагогов, круглых столов, мастер – классов	сентябрь 2022 года – май	методист, рабочая группа	Рост профессионального мастерства педагогов СОШ
3.3.	Создание банка идей (методической копилки из опыта и практики), в том числе в электронном формате.	октябрь 2022 года - май 2023 года	методист, рабочая группа	Создание сборника методических материалов
3.4	Корректировка проекта (при необходимости)	в течение всего периода	методист, рабочая группа	Корректировка проекта

**4 Аналитический этап (рефлексивный)**

(сентябрь 2022 – май 2023 года)

4.1.	Проведение мониторинга образовательной деятельности СОШ по направлению «Наставничество в МБОУ»	ноябрь - декабрь 2023 года	методист	Аналитическая справка
4.2.	Анализ полученных данных, их систематизация, сопоставление с прогностическими результатами, теоретическое осмысление полученных результатов с выходом на перспективу дальнейшей работы	декабрь 2023 года	методист, рабочая группа	Аналитическая справка

4.3.	Обобщение и распространение опыта по теме реализации Проекта	декабрь 2023 года	методист, рабочая группа	Представление опыта работы СОШ №1 с УИОП” г.Буинска РТ
------	--	-------------------	--------------------------	--

## VII. Ресурсное обеспечение Проекта.

Для реализации Проекта необходимо следующее *организационное и методическое обеспечение:*

### 7.1.Программно-методическое обеспечение:

**Таблица 4**

№ п/п	Название технологии, пособия
1.	Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 11) [Электронный ресурс] <a href="http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/">http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/</a>
2.	Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» [Электронный ресурс] <a href="https://минобрнауки.рф">https://минобрнауки.рф</a>
3.	<a href="https://педпроект.рф/проект-учитель-будущего/">https://педпроект.рф/проект-учитель-будущего/</a>

### 7.2.Материально-техническое обеспечение (на 1 кабинет):

**Таблица 5**

№ п/п	Наименование	Количество
1.	Канцелярские товары	100 шт.
2.	Мультимедийная установка	1 шт.
3.	Компьютер	4 шт.
4.	Ноутбук	6 шт.
5.	Магнитофон	1 шт.
6.	Интерактивная электронная доска с сенсорным экраном	4 шт.
7.	Интерактивная установка	1 шт.

### 7.3. Вспомогательный материал:

- нормативные и методические документы;
- книги и периодические печатные издания по повышению профессиональной компетентности педагогов;

- литература по проблемам возрастного развития, воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

#### **7.4. Сопровождение Проекта**

**Таблица 6**

Направление	Ответственный	Направление деятельности
Административное сопровождение	Научный консультант Директор СОШ Зам.директора по УВР СОШ, Зам.директора по ВР СОШ Замдиректора по НО СОШ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• обеспечение условий работы педагогов,</li> <li>• выделение необходимых материальных ресурсов на реализацию проекта.</li> </ul>
Методическое сопровождение	Научный консультант Зам.директора по УВР СОШ, Зам.директора по ВР СОШ Замдиректора по НО СОШ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• единство подходов и целей в работе с педагогами;</li> <li>• взаимодействие с участниками реализуемого проекта, организация и планирование деятельности.</li> </ul>
Психологическое сопровождение	Педагог-психолог	<ul style="list-style-type: none"> <li>• психопросвещение,</li> <li>• консультативная деятельность,</li> <li>• участие в образовательной деятельности.</li> </ul>
Педагогическое сопровождение	Научный консультант и его команда Учителя Преподаватели вуза	<ul style="list-style-type: none"> <li>• участие в образовательной деятельности;</li> <li>• доверительное отношение с участниками реализуемого проекта.</li> </ul>

#### **VIII. Ожидаемые результаты Программы (проекта) и социальный эффект**

Реализация Проекта *предполагает* следующие результаты, продукты:

**Педагоги:**

- Будет обеспечен рост профессиональной компетентности и мастерства педагогов МБОУ «СОШ №1 с УИОП»,
- Будет сформирована и внедрена модель наставничества в СОШ №1 с УИОП совместно с высшим учебным заведением «Институт химического и нефтяного машиностроения - КНИТУ»,
- Будет обеспечено развитие кадрового потенциала МБОУ «СОШ №1 с УИОП» г.Буинска РТ,
- Будут получены положительные результаты образовательной деятельности, так как в подготовке учащихся 9-11 классов к выпускным экзаменам будут участвовать профессора и педагоги высшего учебного заведения.

**Результаты – продукты:**

В рамках данного направления будет разработано учебно-методическое обеспечение:

- Модель наставничества в СОШ №1 с УИОП (Приложение 1);
- Мониторинг образовательной деятельности СОШ по направлению «Наставничество в образовательной организации», диагностические материалы (анкеты, опросники и пр.) (Приложение 3);
- Комплекс практического и методического материала (цикл практических занятий, анкеты, диагностические карты, информационные технологии и др.).

**8.1. Результативные параметры:**

Мониторинг результатов реализации хода Проекта ориентирован на определенные показатели:

При реализации Проекта можно выделить следующие характеристики

**Критериев:**

**Таблица 7**

Критерии	Содержание
Общие	<ul style="list-style-type: none"> <li>• По своей новизне отражает совершенствование существующей образовательной ситуации: проект реализуется при обязательном использовании новых технологий.</li> <li>• Носит локальную масштабность и системный характер.</li> <li>• С точки зрения эффективности предполагает существенную продуктивность образовательной деятельности.</li> <li>• Предполагает транслируемость идеи через возможность ее тиражирования: использование в других образовательных учреждениях.</li> </ul>

Конкретные практические	В работу по реализации Проекта включены субъекты образовательной деятельности: педагоги, профильные специалисты среднего общеобразовательного учреждения, администрация СОШ
-------------------------	---

**8.2. Расчеты по кадровому, экономическому, материально-техническому и научному обеспечению и реализации педагогического проекта**

**Бизнес-план**

**Таблица 8**

№	Наименование	сроки	Сумма (тыс.руб.)
1.	Приобретение методической литературы по наставничеству в СОШ	2022	20.000
2.	Курсовая подготовка педагогов по различным направлениям	2022-2023	50.000
3.	Приобретение оборудования в группы, в том числе интерактивного	2022	300.000
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	2022-2023	100.000
5.	Освещение деятельности СОШ в СМИ	2022-2023	25.000
6.	Приобретение программного обеспечение для ИКТ технологий.	2022	50.000
<b>ИТОГО: 575.000 руб.00 коп.</b>			

**IX. Перспективы развития Проекта**

1. Создание условий для повышения качества профессиональной подготовленности педагогов в СОШ:

- рост числа педагогических работников с высшим образованием, имеющих высшую и первую квалификационные категории;
- обобщение и распространение результативного педагогического опыта через педагогические конференции, мастер-классы, обучающие семинары, проблемные курсы;
- организация и апробирование сетевого взаимодействия по изучению опыта лучших педагогов;

- совершенствование адресности ресурсной поддержки и стимулирования образовательной и инновационной деятельности педагогов.

## 2. Развитие социального партнерства СОШ:

- определение приоритетов в межведомственном взаимодействии;
- реализация совместных проектов по направлению.

### **Используемая литература**

- 1.Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 11) [Электронный ресурс] <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/>
- 2.Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» [Электронный ресурс] <https://минобрнауки.рф>
- 3.<https://педпроект.рф/проект-учитель-будущего/>

## **Глоссарий**

**Коучинг**— «частный репетитор по профессии».

**Тьютер** - «домашний учитель, наставник, опекун».

**Андрогог** – «преподаватель, обучающий взрослых».

**Наставник** – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

**Взаимодействие** - процесс непосредственного или опосредованного воздействия объектов (субъектов) друг на друга, порождающий их взаимную обусловленность и связь.

**Деятельность** - активное взаимодействие субъекта с окружающей действительностью, в ходе которого субъект целенаправленно воздействует на объект и удовлетворяет таким образом свои потребности, достигает цели.

**Компетенция** - содержательный компонент обучения.

**Компетентность** - свойство личности, определяющее ее способности к выполнению деятельности на основе сформированной компетентности.

**Коммуникативная компетентность** - владение сложными коммуникативными навыками и умениями, формирование адекватных умений в новых социальных структурах, знание культурных норм и ограничений в общении, обычаев, традиций, этикета в сфере общения, ориентация в коммуникативных средствах.

**Коммуникативная деятельность** - процесс общения субъектов межличностного взаимодействия.

**Образовательная область** - совокупность дисциплин, курсов, модулей учебного плана основной образовательной программы, обеспечивающих усвоение знаний и умений, формирование компетентностей и социального опыта в разных видах человеческой деятельности.

**Система** - это выделенное на основе определенных признаков упорядоченное множество взаимосвязанных элементов, объединенных общей целью функционирования и единства управления, и выступающее во взаимодействии со средой как целостное явление.



## **Приложение 2**

Перспективное планирование по направлению  
«Наставничество в МБОУ «СОШ №1 с УИОП» г.Буйнска РТ».

Тема программы: **«Роль наставника в профессиональном росте педагога».**

Сроки	Мероприятие	Ответственные
Сентябрь	<ul style="list-style-type: none"><li>• Закрепление опытных педагогов за наставляемыми педагогами. (приказ)</li><li>• Сбор данных о наставниках и наставляемых (анкеты).</li><li>• Знакомство с содержанием комплексно-тематического планирования.</li><li>• Ведение документации педагога, формы планирования образовательного процесса.</li></ul>	Методист Наставник
Октябрь	<ul style="list-style-type: none"><li>• Оказание помощи в выборе темы по самообразованию, составлению плана по самообразованию.</li><li>• Консультация по проведению и анализу мониторинга детского развития</li><li>• Ведение портфолио. Общие вопросы по ведению портфолио.</li><li>• Организация пространственной предметно- развивающей среды в группе.</li></ul>	Методист Наставник
Ноябрь	<ul style="list-style-type: none"><li>• Составление конспектов, планов мероприятий организованной образовательной деятельности. Эффективное использование дидактического материала в работе.</li><li>• Изучение методики проведения организованной образовательной деятельности.</li></ul>	Методист Наставник

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Посещение наставником организованной образовательной деятельности с целью выявления профессиональных затруднений.</li> <li>Проведение Круглого стола по теме: «Методы и приемы взаимодействия педагогов с обучающимися».</li> </ul>	
Декабрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>Проведение мастер-класса по созданию интерактивных игр.</li> <li>Консультация по созданию личного сайта педагога.</li> <li>Подготовка к новогодним мероприятиям <b>(молодые специалисты)</b></li> <li>Знакомство с использованием в работе проектов. Выбор проекта.</li> <li><b>Семинар молодых специалистов на базе МБОУ «СОШ №1» ( 2 декабря 2022г.)</b></li> </ul>	<p>Методист Наставник Музыкальный руководитель</p>
Январь	<ul style="list-style-type: none"> <li>Помощь в оформлении «Родительского уголка», подбор психолого-педагогической информации для родителей.</li> <li>Организация посещений наставляемыми педагогическими мероприятий опытных педагогов.</li> <li>Семинар – практикум «Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями»</li> <li><b>Семинар ЗДВР «Год педагога и наставника» (11 января 2023г.) Открытие года.</b></li> </ul>	<p>Методист Наставник Педагог-психолог Воспитатели</p> <p>Зам по УР Зам по ВР</p>
Февраль	<ul style="list-style-type: none"> <li>Мастер – класс по проведению сюжетно-ролевых игр.</li> </ul>	<p>Методист Наставник</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Вебинар по теме «Изготовление дидактического и наглядного материала»</li> <li>• Практическая конференция «Использование современных здоровье сберегающих технологий»</li> <li>• Консультация «Организация мероприятий в разное время года»</li> </ul>	
Март	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проведение дискуссии на тему «Трудная ситуация в работе с обучающимися и ваш выход из нее».</li> <li>• Деловая игра на тему «Возрастные особенности детей школьного возраста»</li> <li>• Знакомство с новыми игровыми технологиями и способами их использования в работе с обучающимися в течение учебного года.</li> </ul>	Методист Наставник
Апрель	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Оказание помощи при оформлении индивидуальной карты педагогического роста.</li> <li>• <i>Организация и проведение в МБОУ «СОШ №1 с УИОП» конкурса педагогического мастерства «Лучший молодой учитель в СОШ»</i></li> <li>• Мозговой штурм «Найди ошибку»</li> <li>• Мастер – класс по проведению подвижных игр, флешмобов</li> </ul>	Методист Наставник Инструктор по ФИЗО Зам по УР
Май	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Консультация по планированию работы с обучающимися в летне-оздоровительный период.</li> <li>• Анкетирование наставляемых (динамика профессионального развития)</li> <li>• Подготовка к летне-оздоровительному периоду.</li> </ul>	Методист Наставник

	Проведение итогов работы	
--	--------------------------	--

**ОЦЕНКА ГОТОВНОСТИ И АДАПТИРОВАННОСТИ ЛИЧНОСТИ  
К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*(В. Симонов, Ю. Дементьева)*

*Цель:* определение качеств, способствующие профессиональному личностному самоопределению педагога.

В данном тесте диагностируются следующие личностные характеристики будущего или настоящего преподавателя, показывающие степень сформированности и развития его профессиональных личностных качеств:

Способность к творчеству	6, 13, 20, 25, 28, 31, 38, 50, 60, 65, 88, 93
Работоспособность	10, 26, 32, 36, 37, 41, 47, 49, 53, 57, 64, 94
Исполнительность	7, 12, 18, 24, 34, 43, 44, 48, 58, 76, 83, 91
Коммуникабельность	4, 16, 30, 40, 68, 69, 70, 75, 80, 82, 85, 87
Адаптированность	2, 19, 27, 35, 54, 59, 61, 67, 73, 77, 78, 89
Уверенность в своих силах	5, 8, 11, 21, 45, 56, 66, 72, 74, 81, 84, 92
Уровень самоуправления	1, 14, 17, 22, 33, 42, 46, 52, 55, 71, 86, 90
Коэффициент правдивости (K)	3, 9, 15, 23, 39, 51, 62, 63, 79

Рассмотрим теперь пример. Испытуемый набрал по первому направлению — 10 баллов, по второму — 7, по третьему — 8, по четвертому — 10, по пятому — 6, по шестому — 5, по седьмому — 6 и по восьмому — 1. Здесь  $K = 1$  (т.е. испытуемый лишь на один из вопросов шкалы лжи ответил положительно), что находится в пределах нормы, и данным самодиагностики можно доверять. Рассмотрим полученные результаты на графике.

Характеристики	Слабо				Хорошо				Сильно			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Способность к творчеству										*		
Работоспособность							*					
Исполнительность								*				
Коммуникабельность									*			
Адаптированность						*						
Уверенность в своих силах					*							
Уровень саморегуляции						*						

Отсюда видно, что данная личность обладает ярко выраженной способностью к творчеству, а также высокой степенью коммуникабельности и демократичности. Самое слабое звено — это уверенность в своих силах, а уровень адаптированности и саморегуляции также требуют определенной коррекции.

## *Анкета*

# **ОЦЕНКА ГОТОВНОСТИ И АДАПТИРОВАННОСТИ ЛИЧНОСТИ К ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*(В. Симонов, Ю. Дементьев)*

*Выбирайте номера тех вопросов, на которые вы даете положительный ответ, и записывайте их друг за другом в столбик.*

1. Умеете ли вы владеть собой в трудных или неприятных для вас жизненных ситуациях?
2. Засыпаете ли вы одинаково легко, ложась спать в разное время суток?
3. Вы всегда терпеливо и благожелательно слушаете ответ учащегося (студента), о котором знаете, что он все списал?
4. Любите ли вы оживленную обстановку в аудитории?
5. Охотно ли вы выступаете на собраниях, конференциях, семинарах?
6. Используете ли вы нетрадиционные методы и приемы в учебно-воспитательной работе?
7. Легко ли вы привыкаете к иному распорядку дня?
8. Можете ли вы быстро сорганизоваться, собраться?
9. Вы никогда не опаздывали на занятия?
10. Можете ли вы выполнять работу в конце дня так же легко и свободно, как и в его начале?
11. Способны ли вы заставить себя выполнять рискованное для вас действие?
12. Можете ли вы не отказаться от своих намерений, если это не нравится руководству?
13. Охотно ли вы участвуете в конкурсах, соревнованиях и т.п.?
14. Легко ли вы переходите в течение дня от одного вида занятий к другому?
15. Вы всегда твердо уверены, что справитесь с любым делом?
16. Воздерживаетесь ли вы от вмешательства в спор, если понимаете, что лучше «не добавлять масла в огонь»?
17. Легко ли вы восстанавливаете душевное равновесие после поражения?
18. Быстро ли вы привыкаете к новому содержанию или новому месту работы?
19. В состоянии ли вы долго ждать, например, в очереди?

20. Способны ли вы к риску в своей повседневной жизни?
21. В состоянии ли вы, допустив ошибку, быстро собраться и исправить ее?
22. Часто ли вам удается сдержать свой гнев?
23. Вы всегда следите рекомендациям руководства?
24. Вы воздерживаетесь от того или иного действия до момента одобрения его со стороны руководства?
25. Легко ли вы меняете методику и ритм работы?
26. Хватает ли вам непродолжительного отдыха для восстановления сил?
27. Умеете ли вы приспосабливаться к работе в неблагоприятных и сложных условиях?
28. Хотите ли вы иметь опубликованные работы?
29. Вы всегда прощаете людям их ошибки?
30. Умеете ли вы, когда это требуется, приспособиться к окружающим?
31. Имеете ли вы опубликованные работы?
32. В состоянии ли вы работать длительное время без перерыва?
33. Способны ли вы воздержаться во время спора от эмоциональных и неконкретных аргументов?
34. Случалось ли вам вносить элементы новизны в работу по личной инициативе?
35. Легко ли вы приспосабливаетесь к различным стилям работы ваших руководителей?
36. Начинаете ли вы работать на занятиях сразу и в полную силу?
37. Легко ли вам одновременно выполнять несколько действий (помогать учащемуся, слушать ответ и одновременно отвечать на вопросы и т.п.)?
38. Можно ли вас спровоцировать на новое, неизвестное дело?
39. Вам удается преодолеть накопившуюся усталость при входе на очередное занятие?
40. Легко ли вы сходитесь с новыми коллегами по работе?
41. Можете ли вы интенсивно работать продолжительное время?
42. Добиваетесь ли вы на открытых занятиях более высокого результата, чем на обычных?
43. Можете ли вы изменить уже принятое решение под влиянием мнения руководителя?
44. Можно ли сказать, что вы исполнительный работник?
45. Охотно ли вы выступаете на педсоветах, конференциях, родительских собраниях?
46. Трудно ли вас вывести из равновесия?

47. Быстро ли вы втягиваетесь в работу после некоторого перерыва (болезнь, каникулы, отпуск и т.п.)?
48. Легко ли вы приспосабливаетесь к переменам в настроении начальства?
49. Удается ли вам без особых усилий переносить длительную, монотонную работу?
50. Легко ли вы осуществляете деятельность, требующую определенных усилий с вашей стороны?
51. Вы всегда приходите на помощь коллеге?
52. Удается ли вам, если этого требуют обстоятельства, сдерживать свою злость или раздражение?
53. Способны ли вы преподавать в течение дня шесть—восемь часов подряд?
54. Охотно ли вы меняете места развлечений и отдыха?
55. В состоянии ли вы длительное время сосредотачивать внимание на выполнении какой-либо определенной задачи?
56. Нравится ли вам состязаться со своими коллегами в профессиональной деятельности?
57. Можете ли вы, если это нужно, быстро включиться в работу?
58. Легко ли вы переходите к работе по новым учебным планам, пособиям и т.п.?
59. Удается ли вам легко приспособиться к педагогическому контролю за вашей работой?
60. Умеете ли вы поощрения за свою педагогическую деятельность?
61. Умеете ли вы проявлять терпение и такт при общении с непонятливыми людьми?
62. Можете ли вы всегда легко общаться с людьми, которых недолюбливаете?
63. Вы всегда спокойно переносите свои поражения, неудачи и провалы?
64. Способны ли вы быстро сосредоточиться перед предстоящими занятиями?
65. Охотно ли вы вводите новые элементы в ход и методику занятий?
66. В своей работе вы можете, в основном, обходиться без помощи других?
67. Легко ли вам удастся приспособиться к более медленному темпу работы, если это необходимо?
68. Могут ли коллеги по работе, учащиеся (студенты) изменить ваше плохое настроение?
69. Вы легко входите в контакт с новой аудиторией?
70. Легко ли вы вступаете в разговор с попутчиками?
71. В состоянии ли вы вести себя спокойно, когда ждете важное решение?
72. Решаетесь ли вы выступить против общепринятого мнения, если вам кажется, что

вы правы?

73. Быстро ли вы привыкаете к новому коллективу?
74. Стимулирует ли вас неудача?
75. В состоянии ли вы подавить свое веселье, если это может кого-нибудь задеть?
76. Способны ли вы быстро применить новое, узнав об интересном опыте?
77. Быстро ли вы реагируете на происходящее на занятиях?
78. Легко ли вы организуете первые дни своего отпуска, каникул?
79. Вы всегда легко сохраняете спокойствие при долгом и утомительном ожидании чего-либо?
80. Терпеливы ли вы при работе с медлительными людьми?
81. Часто ли вы бываете уверены в своих силах?
82. Любите ли вы менять места отдыха?
83. Быстро ли вы приступаете к работе, получив новое указание администрации?
84. Склонны ли вы брать инициативу в свои руки, если случается что-либо из ряда вон выходящее?
85. В состоянии ли вы воздержаться от замечаний коллегам по поводу недостатков в их работе?
86. В состоянии ли вы быстро овладеть собой в тяжелые моменты вашей жизни?
87. Терпеливы ли вы при общении с «трудными» учащимися (студентами)?
88. Быстро ли вы просматриваете газеты, журналы, книги?
89. В состоянии ли вы спокойно ждать опаздывающего звонка на занятия или с занятий?
90. Соглашаетесь ли вы без особых внутренних колебаний на болезненные врачебные процедуры?
91. Спокойно ли вы относитесь к неожиданным изменениям в расписании занятий, распорядке дня и т.д.?
92. Охотно ли вы беретесь за деятельность, требующую настойчивости и упорства?
93. Легко ли вы отходите от старых шаблонных методов в вашей работе?
94. Умеете ли вы быстро восстановить свои силы?

## Приложение 4

### Наши достижения

2020-2022

#### Участие молодых специалистов в районных, республиканских конкурсах, семинарах, круглых столах...

1.Региональный этап Всероссийского конкурса «Учитель года России» в РТ, 2020г. Школьникова О.В. (Победитель в номинации «Сердце отдаю детям»)



2.Муниципальный этап всероссийского конкурса «Учитель года России-2022» : «Педагогический дебют»- Ятокина К.С. (Призер 2 степени)



3.Муниципального этапа, участник зонального этапа профессионального конкурса «Учитель года РТ по курсу «ОБЖ», 2022 год. Шарафутдинов Р.Н.- победитель



4.Проект Министерства по делам молодёжи РТ «На одной волне», 2022 год  
Участие молодых специалистов МБОУ «СОШ №1 с УИОП» .



**5.Психологический тренинг с молодыми педагогами на базе ЦВР г.Буйнска РТ**



**6.Выставка на День единства, подготовленная молодыми специалистами МБОУ «СОШ №1 с УИОП»**



**7.Открытое районное мероприятие «Папа, мама, я –спортивная семья», проведенное молодым специалистом, учителем физической культуры, мастером спорта по легкой атлетике Шайхутдиновым С.В.**



