

РАССМОТРЕНО  
на заседании ГЭМС  
от 23.12.2021  
протокол № 4

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ ДПО «ЦНМО»

«23» декабря 2021 г.

К.В. Малахова



## МУНИЦИПАЛЬНЫЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ «НАСТАВНИК»

**Руководитель:**  
Котова Е.И.,  
старший методист  
МАУ ДПО «ЦНМО»

г. Лысьва, 2021 г.

**Разработчик проекта:** Котова Е.И., старший методист МАУ ДПО «ЦНМО»

## МУНИЦИПАЛЬНЫЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ «НАСТАВНИК»

### **Информационная карта проекта:**

Проект является управленческим, долгосрочным.

### **География проекта**

Система образования Лысьвенского городского округа

### **Сроки реализации проекта**

октябрь 2021 г. – июнь 2022 г.

**Участники:** администрация и педагоги дошкольных и общеобразовательных организаций ЛГО, специалисты управления образования, сотрудники МАУ ДПО «ЦНМО», педагоги и специалисты дополнительного образования

**Руководитель проекта:** Котова Е.И., старший методист МАУ ДПО «ЦНМО»

### **Пояснительная записка**

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы муниципалитета является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами. В связи с этим актуализируется проблема выращивания специалистов, активных и компетентных педагогов, которые смогут реализовать федеральные государственные образовательные стандарты и соответствовать профессиональному стандарту педагога.

Как следует из данных исследования, проведенного в 2019 г. Научно-исследовательским центром социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС, учителя всех возрастных групп, независимо от стажа работы, в той или иной мере нуждаются в персонифицированном методическом сопровождении. Безусловно, более всего – молодые педагоги до 25 лет и учителя без педагогического образования, прошедшие лишь курсы профессиональной переподготовки. При этом 62,7% педагогических работников считают необходимым институт наставничества; 19,7% учителей признали, что нуждаются в наставнике, а 25,9% готовы стать наставниками для своих коллег. Таким образом, наставничество, по своей сути, может стать важнейшим инструментом кадровой политики любой школы.

Наставничество – далеко не новая для педагогов форма методической работы. Однако в современных нормативно-правовых документах (Национальный проект «Образование», региональный проект «Учитель будущего», Концепция региональной системы научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края) определены инновационные характеристики данной формы, которые требуют осмысления и

привнесения их в существующие модели наставничества. Современное значение наставничества в образовании отражено и в Атласе новых профессий – альманахе перспективных на 15 – 20 лет отраслей и профессий, в котором в разделе «Образование» указаны профессии, так или иначе связанные с наставничеством – модератор, ментор стартапов, тьютор, организатор проектного обучения.

В 2019 году была разработана и утверждена Целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования (далее - Целевая модель наставничества), в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145). Ее реализация направлена на достижение сквозного результата "Разработана методология (целевая модель) 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" федеральных проектов "Современная школа" (Е01.01.04), "Успех каждого ребенка" (Е02.02.06) и "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" (Е06.06.06) национального проекта "Образование":

Данная модель регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в субъектах Российской Федерации для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования.

В этом же Распоряжении рекомендовано организовать внедрение методологии (целевой модели) наставничества в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования

Очевидно, что выполнение Распоряжения распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися явилось основанием (поводом, причиной, толчком) для разработки и реализации в муниципалитете управленческого проекта «Наставник». Собственно, в этом и заключается его актуальность.

Новизна проекта:

- создание институциональной НПБ по организации наставничества на основе федеральных документов
- освоение новых моделей наставничества
- освоение новых форм организации курсовой подготовки

### **Концепция проекта**

Решаемая проблема: необходимость внедрения наставничества в муниципальную модель методической работы

Цель проекта: внедрение наставничества как эффективной формы персонифицированного сопровождения педагога в муниципальную систему научно-методического сопровождения профессионального роста педагогов.

Задачи:

1. Изучить современные подходы к наставничеству как форме методической работы (теория и опыт работы)
2. Провести диагностику потребностей, интересов и дефицитов молодых педагогов
3. Выявить педагогов, которые могут стать наставниками
4. Организовать подготовку наставников и наставляемых к совместной работе
5. Организовать работу пар или групп наставников и наставляемых в режиме наставничества
6. Подвести итоги работы в проекте

Ожидаемый результат проекта

- Успешно апробированы различные модели наставничества
- Сформировано поле профессиональных дефицитов, интересов и потребностей молодых педагогов
- Обобщен и описан опыт работы пар (групп) в режиме наставничества

Продукт проекта:

- Модели наставничества с описанием содержания и форм деятельности, механизмов взаимодействия педагогов
- Сборник материалов «Педагогический дуэт»

Положительные эффекты проекта:

- активизация внимания педагогов к собственной профессиональной компетентности в свете требований ФГОС
- развитие творческого потенциала педагогов
- усиление внимания педагогов различных уровней образования к работе друг друга (коллег)

Критерии эффективности проекта

№	Критерий	Показатель эффективности
---	----------	--------------------------

1.	Количество педагогов – участников проекта	Не менее 30 % от общего числа педагогов ЛГО
2.	Повышение компетентности заместителей директора по теме «Организация наставничества»	Обучение на курсах и (или) семинарах не менее 90% заместителей директора по методической работе
	Повышение компетентности наставников в осуществлении наставничества	100% наставников
	Создание необходимой НПБ по наставничеству на уровне ОО	100% ОО – участников проекта
3.	Количество ОО – участников проекта	Не менее 80% от общего числа ОО ЛГО
4.	Количество ОО, представивших наработанный опыт по теме проекта по результатам его реализации	Не менее 60 % от числа ОО – участников проекта
5.	Выполнение плана реализации проекта	Не менее 80 %

### Ресурсы

Кадровые: администрация и педагоги ОО, методисты ЦНМО, специалисты управления образования

Административные: приказ о реализации проекта, осуществление мониторинга, поощрение участников проекта

Организационные: формирование проектной команды на уровне муниципалитета, включение курсовой подготовки в план работы ЦНМО, предоставление возможности и времени для участия в реализации проекта педагогов – наставников и наставляемых

Материально-технические: возможность пользования электронной почтой, Интернетом для работы в проекте, компьютером для осуществления работы

Информационные: возможность работы с материалами по теме проекта из всех видов источников информации, доступность оперативной информации по ходу реализации проекта для его участников

### Риски проекта

Риски	Пути предупреждения
Загруженность администрации другими делами (участие в проекте осуществляется не сначала учебного года, поэтому может восприниматься как дополнительная нагрузка)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Анонсирование проекта в августе 2021 г.,</li> <li>• включение проекта в план работы управления образования и МАУ ДПО «ЦНМО» на 2021 – 22 уч.г.,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• включение обсуждения и принятия проекта на ГМФ заместителей директора по МР и ГЭМС на ноябрь 2021 г.</li> <li>• запуск проекта во втором полугодии учебного года</li> </ul>
Отсутствие у педагогов желания стать наставником	<ul style="list-style-type: none"> <li>• введение стимулирующих выплат за работу в статусе наставника</li> <li>• издание нагрудного знака и (или) удостоверения «Наставник»</li> <li>• методическая поддержка наставников</li> </ul>

### Этапы реализации проекта на 2021-2022 уч.г.

<b>Подготовительный этап, август – сентябрь 2021 г.</b>			
№ п/п	мероприятие	срок	ответственный
1.	Анонсирование проекта на августовской конференции	Август 2021 г.	Котова Е.И.
2.	Разработка замыслов проекта и представление их на обсуждение заместителям директора по методической работе	Ноябрь 2021 г.	Котова Е.И., Черепанова Т.А.
3.	Обсуждение замыслов проекта на заседании ГЭМС и принятие решения о концепции проекта	Ноябрь 2021 г.	Малахова К.В.
4.	Разработка проекта в соответствии с принятым ГЭМС решением	Декабрь 2021 г.	Котова Е.И.
5.	Разработка плана реализации проекта	Декабрь 2021 г.	Котова Е.И.
6.	Представление проекта на заседании ГМФ заместителей директора по МР и на совещании руководителей ОО	Декабрь 2021 г.	Котова Е.И., Малахова К.В.
<b>Этап реализации проекта, январь – июнь 2022 г.</b>			
1.	Определение плана действий по проекту на уровне ОО	Январь 2022 г.	Директора ОО

2.	Практикум по разработке НПБ по наставничеству на институциональном уровне (по необходимости)	Январь 2022 г.	Котова Е.И.
3.	Разработка НПБ по наставничеству на уровне ОО	Январь 2022 г.	Директора ОО
4.	Организация выявления потребности педагогов в наставничестве	Январь – февраль 2022 г.	Заместители директора по МР
5.	Подбор кандидатур наставников в соответствии с выявленными потребностями	Февраль 2022 г.	Заместители директора по МР
6.	Организация обучения наставников	Февраль – март 2022 г.	Черепанова Т.А.
7.	Разработка планов наставничества	Март 2022 г.	Наставники
8.	Посвящение в наставники	Март 2022 г.	Малахова К.В.
9.	Осуществление информационной и организационно – методической поддержки реализации проекта	В течение всего периода	Котова Е.И.
10.	Реализация планов наставничества	Март 2022 г. – март 2023 г.	Наставники, наставляемые
11.	Фестиваль «Педагогический дуэт»	Март 2023 г.	Плесовских О.С.
<b>Рефлексивно-обобщающий этап, март 2023 г.</b>			
1.	Подведение итогов проекта и предоставление отчета в ЦНМО	Апрель 2023 г.	Заместители директора по МР
2.	Обобщение итогов реализации проекта и предоставление отчета на заседании ГЭМС	Апрель 2023г.	Котова Е.И.
3.	Подготовка материалов для публикации по итогам проекта	Май 2023 г.	Котова Е.И.
4.	Публикация сборника с материалами проекта	Июнь 2023 г.	Котова Е.И.

### Управление проектом

- руководитель и координатор проекта: Котова Е.И., старший методист МАУ ДПО «ЦНМО»
- муниципальная проектная группа
- заместители директора по МР
- участники проекта: педагоги ОО

### Мониторинг проекта в 2021-2022 уч.г.

что	как	когда	кто
Планы реализации проекта на уровне ОО	Сбор планов	28.01.2022	Котова Е.И., Скочилова Е.А.
«Заказ» на осуществление наставничества	Аналитическая справка от ОО (количество выявленных потенциальных наставляемых, заявленные компетенции)	07.02.2022	Котова Е.И., Бондаренко Л.В., Скочилова Е.А.
Формирование группы наставников	Списки от ОО	24.02.2022	
Обучение наставников	Аналитическая справка по итогам курсов	31.03.2022	Черепанова Т.А.
Выполнение плана реализации проекта в 2021 – 22 уч.г.	Аналитическая справка	06.06.2022	Котова Е.И.

### Техническое задание для руководителя проекта:

- разработка концепции проекта
- организация обсуждения проекта
- представление проекта на заседании ГЭМС
- формирование состава муниципальной проектной группы
- разработка плана реализации проекта и представление его на согласование группы
- информационная и координационная поддержка деятельности проектной группы



- обобщение итогов работы по реализации проекта и представление анализа на заседании ГЭМС
- сбор и подготовка материалов для публикации по результатам работы в проекте

#### **Техническое задание для членов муниципальной проектной группы**

- участие в разработке плана реализации проекта
- организационно-методическая и консультационная помощь педагогам – участникам проекта
- участие в информирования педагогического сообщества о ходе реализации проекта на муниципальном уровне
- участие в подготовке и проведении круглого стола по итогам реализации проекта

#### **Техническое задание для заместителя директора по методической работе ОО**

- участие в разработке концепции проекта
- руководство составлением плана действий ОО и обеспечение его выполнения
- организация участия педагогов в проектных мероприятиях
- анализ итогов реализации проекта на уровне ОО
- сбор и подготовка материалов для оформления продуктов проекта
- участие в круглом столе по итогам реализации проекта