***Аналитическая справка***

***по реализации муниципального проекта «Наставник»***

***в 2021-22 уч.г.***

Основанием (поводом, причиной, толчком) для разработки и реализации в муниципалитете управленческого проекта «Наставник» явилось распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N 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».

Для усиления мотивации и обеспечения осознанного включения в тему наставничества был проведен экспертно-проектный семинар по обсуждению 4 проектных замыслов. Участниками семинара стали заместители директора ОО по методической работе. Выбор ведущей концептуальной идеи проекта осуществлялся с позиций актуальности и реальности для педагогов.

Отдельно было организовано обсуждение данных замыслов с позиций актуальности и целесообразности для муниципалитета для членов городского экспертно-методического совета.

Два выбранных замысла были объединены и на их основе в декабре был разработан проект «Наставник», которому был присвоен статус управленческого муниципального проекта.

Сроки реализации проекта: октябрь 2021 г. – июнь 2023 г.

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.

На сегодняшний день:

• Завершен подготовительный этап:

 Анонсирование проекта на августовской конференции

 Разработка замыслов проекта и представление их на обсуждение заместителям директора по методической работе

 Обсуждение замыслов проекта на заседание ГЭМС и принятие решения о концепции проекта

 Разработка проекта в соответствии с принятым ГЭМС решением

 Защита проекта на заседании ГЭМС

 Разработка плана реализации проекта

 Представление проекта на заседании ГМФ заместителей директора по МР и на совещании руководителей ОО

Результат: проект запущен. Определены конкретные шаги по его реализации. Достигнуто понимание неотвратимости внедрения модели наставничества в ОО.

• Завершен 1 шаг этапа реализации проекта:

 Определение плана действий по проекту на уровне ОО

 Практикум по разработке НПБ по наставничеству на институциональном уровне

 Разработка НПБ по наставничеству на уровне ОО

Результат: сформирована локальная НПБ по внедрению модели наставничества в ОО. Определены кураторы, разработаны дорожные карты.

• Идет работа по второму шагу реализации проекта:

 Проведена форсайт-сессия для потенциальных наставников

 Определен круг педагогов, которые могут стать наставниками на уровне ОО

 Разработаны формы баз данных для наставников и наставляемых

 Начато заполнение баз данных для наставников и наставляемых

 Разрабатывается ДПО для обучения наставников

 Осуществляется выявление потребности педагогов в наставничестве

Планируемый результат: формирование пар по наставничеству, готовность к разработке и реализации планов наставничества

В связи с неконтролируемым потоком срочных и важных дел, спускаемых «сверху», образовался непреодолимый дефицит времени и сил у педагогов, которые могли бы стать наставниками. Несогласованность данного направления работы с работой с молодыми педагогами привела к перегрузке потенциальных наставляемых. Все это становится сильным тормозом в формировании мотивации к работе в наставничестве. Можно сказать, что проект держится практически волевым решением, необходимостью выполнять приказ.

Облегчить и сделать более осознанным внедрение целевой модели наставничества в ОО, возможно, помогут следующие действия:

1. Корректировка сроков в плане реализации проекта. В принципе, это вполне возможно, т.к. работа же запущена и есть чем отчитаться перед министерством.

2. Управлению образования взять на особый контроль стимулирование работы наставников (именно это должно было быть показано в отчете).

3. В этом учебном году постараться завершить второй шаг – формирование пар и подготовку их к совместной работе.

4. На следующий год исключить содержательный конфликт между действиями с категорией молодых педагогов, предусмотрев системную и последовательную работу их в режиме наставничества (по целевой модели 100% молодых педагогов должны иметь наставника).

Руководитель проекта «Наставник», старший методист

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Котова Е.И.