



Администрация городского округа Дубна Московской области
Управление народного образования
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 7
с углубленным изучением отдельных предметов г. Дубны Московской области»
(ШКОЛА №7)

ул. Энтузиастов 9, г. Дубна, Московская область, 141980, тел. (849621)6-67-67*5072, E-mail: dubn_school7@mosreg.ru
ОКПО 34902085 ОГРН 1035002203400 ИНН / КПП 5010009361 / 501001001

Приложение 1 к приказу от 12.02.2024 г. № 16а

ПРОГРАММА РЕГИОНАЛЬНОЙ СТАЖИРОВОЧНОЙ ПЛОЩАДКИ

направление: «Реализация вариативных моделей наставничества»

тема: «Реализация вариативных моделей наставничества»



I. Основная идея проекта: Использование эффективной системы наставничества для непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогических работников, развития и социализации обучающихся. Достижение результата при помощи современных вариативных моделей наставничества, отличающихся не только по содержанию, но и по форме.

II. Цель проекта: разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации.

III. Задачи проекта:

1. Реализовать традиционную содержательную модель наставничества:

– учитель – учитель по направлениям: молодой учитель – наставник, учитель с низкими результатами – учитель с высокими результатами, учитель - учитель – методист.

– учитель – ученик по направлениям: работа с одаренными детьми, работа с детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, патриотическая деятельность, физкультурно-оздоровительная деятельность, профориентационная деятельность.

2. Реализовать инновационную вариативную по формам модель наставничества:

- ситуационное наставничество,
- партнерское наставничество,
- групповое наставничество,
- краткосрочное или целеполагающее наставничество,
- скоростное наставничество,

- флэш-наставничество,
- виртуальное наставничество,
- саморегулируемое наставничество,
- реверсивное наставничество,
- командное наставничество;

3. Разработать нормативные локальные документы, регламентирующие наставничество в образовательной организации;
4. Сформировать базу наставников в образовательной организации;
5. Разработать систему непрерывного обучения и мотивации наставников в образовательной организации;
6. Разработать систему мониторинга наставнической деятельности;
7. Диссеминировать опыт организации наставнической деятельности в образовательной организации.

IV. Значимость проекта для развития системы образования Московской области:

Наставничество — это один из способов образования личности, передача знаний, умений, навыков от более опытного и знающего, предоставление человеку помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации, в поиске индивидуальных жизненных целей и способов их достижения. Это не связанный с прямым руководством процесс влияния одного человека на другого, добровольное участие в жизни другого на условиях конструктивных взаимоотношений и продуктивного партнерства, характеризующегося тем, что между участниками наставничества устанавливаются более тесные и доверительные связи. Система образования Московской области – развивающаяся и в то же время самодостаточная, быстро реагирующая на прогрессивные инновации. Четкая современная система наставничества в образовательном учреждении многократно способствует повышению конкурентоспособности как педагога, так и обучающегося, что как известно всегда приводит к быстро достигаемому высокому результату, а, следовательно, повышению рейтинга школы и всей системы образования Московской области.

V. Обоснование проекта:

«В каждом человеке есть солнце.
Только дайте ему светить»

(Сократ)

В национальном проекте «Образование» предусмотрено, что к 2024 году не менее 70% обучающихся, педагогических работников общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

В. В. Путин видит суть наставничества в заботе профессионала о том, «чтобы дело, которое делает этот человек, оказалось в будущем в надежных руках»: «...значимой задачей считаю развитие движения наставничества. Только так, объединив передовые знания и нравственные основы, обеспечив подлинное партнерство и взаимопонимание поколений, мы сможем быть сильными». Далее он отмечает: «Будущее во многом зависит от умения людей, которые решают те или иные задачи - работать в коллективе. Если в других странах часто ценится, прежде всего, индивидуальный успех, что чрезвычайно важно, но у нашего народа все-таки элемент коллективизма очень сильно присутствует в сердце, в душе. А это становится одним из конкурентных преимуществ сегодняшнего дня.»

В марте 2018 года президент России Владимир Путин своим указом учредил знак отличия «За наставничество», чем подчеркнул особую важность такого рода деятельности.

Одной из задач прорывного развития в сфере образования считает совершенствование системы работы педагогического сообщества, включая развитие системы методической работы, обмена опытом и повышения квалификации, которая расширит возможности учителя для непрерывного профессионального роста, устранения профессиональных дефицитов, получения необходимой помощи.

В Атласе новых профессий - альманахе перспективных отраслей и профессий на ближайшие 15-20 лет - в разделе «Образование» перечислен ряд профессий, которые можно отнести к группе профессий, связанных с наставничеством. Это:

- организатор проектного обучения;
- тьютор;
- ментор стартапов;
- модератор.

Следует отметить, что актуальность наставничества обусловлена также введением и реализацией обновленного ФГОС. Необходимость обеспечения достижения детьми новых образовательных результатов в ситуации изменения форм взаимодействия субъектов образовательных отношений делает актуальным внедрение механизмов педагогического наставничества.

Таким образом, современная школа находится перед большим количеством вызовов (индивидуализация обучения, создание условий для развития «гибких навыков», своевременная психологическая помощь и др.) для решения которых может и должна быть использована технология наставничества.

В рамках нашего проекта своей целью мы ставим разработку и внедрение системы наставничества в образовательной организации.

В России наставничество имеет вековые традиции, но до настоящего времени оно остается актуальным и востребованным.

Наставничество в его традиционном понимании представляет собой передачу опыта от педагога-наставника к обучающемуся учителю, при этом акцент делается на формировании практических умений и навыков молодого специалиста, его профессиональной адаптации.

Согласно мнению ряда отечественных исследователей: Э.Ф. Зеера, Б.С. Гершунского, Т.С. Назаровой, Е.С. Самойловой, наставничество для молодых специалистов – это система обучающих воздействий передовых и опытных работников организаций на способности молодёжи и обучающихся с целью формирования у них устойчивых профессиональных компетенций, мотивации и заинтересованности овладения профессией и знаниями.

Однако современные условия предъявляет новые требования к учителю, и это требует обогащения категории «наставничество» новым внутренним содержанием и новыми формами. В настоящее время наставничество рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы.

Сейчас «наставничество — это технология интенсивного развития личности, позволяющая сформировать компетенции через передачу знаний и реального опыта».

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Таким образом, мы вслед за авторами рассматриваем наставничество как: кадровую технологию, обеспечивающую передачу посредством планомерной работы (совокупности целенаправленных воздействий) знаний, навыков и установок от более опытного педагога менее опытному, педагогическую технологию, обеспечивающую становление личности будущего специалиста. В рамках нашего проекта мы в качестве главной задачи определяем разработку и реализацию модели наставничества в образовательной организации, которая с точки зрения системы представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в образовательную организацию и достижение поставленных результатов. Наставничество происходит непосредственно на рабочем месте и в рабочее время и решает следующие задачи:

- 1) адаптация (социальная, профессиональная) и дообучение педагогов;
- 2) развитие профессионального потенциала педагогов;
- 3) формирование и развитие корпоративных знаний;

4) сохранение уже накопленных корпоративных знаний.

Наставничество позволяет учителю не снижать эффективность своей работы в современных условиях быстрого устаревания профессиональных навыков (так называемый «период полураспада» профессиональной компетенции в настоящее время составляет один-два года). Таким образом, отличительной особенностью современного наставничества является то, что наставником может стать каждый для каждого. С этой точки зрения в нашем проекте мы будем опираться на следующие определения субъектов наставничества:

Наставник – педагог, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

По результатам профессионально-общественного обсуждения новой системы профессионального роста педагогов было установлено, что «наставник» должен обладать определенными умениями:

- практическими умениями по обеспечению, осуществлению, проектированию и управлению образовательной деятельностью;
- умениями по освоению и/или созданию новых знаний в области педагогики или междисциплинарного и межотраслевого характера;
- умениями решать задачи методологического, исследовательского и проектного характера, связанные с повышением эффективности процессов.

При этом характер указанных умений предполагает:

- определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения на уровне организации;
- решение задач исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности процессов;
- способность к организации, обеспечению, осуществлению, проектированию и управлению образовательной деятельностью.

Наставляемый – педагог, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки. В качестве условий успешного взаимодействия субъектов наставнической деятельности ряд авторов выделяет соблюдение принципов добровольности, принятия своей роли, наличие объединяющих факторов (общность интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, взаимное уважение и доверие, эмоциональная близость и чувство привязанности, совместная деятельность), а также готовность к наставническому взаимодействию (для наставника: ориентация на работу с людьми и саморазвитие, ответственность, адаптивность, открытость новым идеям; для наставляемого: ориентация на развитие, открытость новым идеям). Для опытного педагога наставничество является эффективным способом повышения своей собственной квалификации, освоения инновационного содержания деятельности и выхода на новый, более высокий уровень профессиональной компетенции. Что касается наставляемых, то в этом случае наставничество позволяет не только оказывать им поддержку в процессе профессиональной адаптации, но и в целом способствует развитию карьеры педагога. В нашем проекте мы так же будем ориентироваться на понятие «модель наставничества», которую определяем, как специфику организации работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. В литературных источниках имеются описания множества моделей наставничества: «учитель-учитель», «учитель-ученик», «ученик-ученик», «работодатель-студент» и др.

Для нас наиболее актуальна модель «учитель – учитель» и «учитель – ученик». Мы считаем необходимым дать ей характеристику, включающую основные цели и задачи, которые возможно выполнить в рамках образовательной организации при выборе данной модели; ожидаемые результаты и оцениваемые на уровне организации показатели; роли участников и их вариации; область и форматы применения модели в рамках образовательной программы.

Результаты наставнической деятельности в каждом конкретном случае могут быть очень индивидуальны и даже уникальны. Тем не менее, для большинства случаев применима следующая классификация результатов наставнической деятельности:

- результаты, связанные с продуктивностью деятельности подопечного, его поведением и поступками (например, повышение академической успеваемости, самостоятельности);
- результаты, связанные с психологическими установками и формированием чувства положительного отношения (например, к учебе, учебному заведению, месту работы);
- результаты, связанные со сбережением здоровья (например, преодоление стресса, получение эмоциональной поддержки);
- результаты, связанные с межличностными отношениями (например, удовлетворение потребности в признании, принятии, эмоциональных контактах, проявлении дружбы);
- результаты, связанные с мотивацией и целевыми установками (например, формирование положительной мотивации и стремления к развитию и реализации потенциала посредством личного примера наставника, поддержки, предоставления новых возможностей);
- результаты, связанные с профессиональным и карьерным ростом (например, повышение уровня профессиональной компетентности, укрепление профессиональных связей).

Среди методов наставничества в научных источниках чаще всего упоминаются интерактивные (беседа, диалог, дискуссия); проблемный и проектный; мастер-класс; консультирование; инструктирование; демонстрация действий и поведения; персонализированная имитация; анализ практических ситуаций и др.

В рамках проекта мы намерены определить эффективные формы и методы наставничества применительно к конкретным условиям нашей школы.

VI. Программа реализации проекта:

Этап работы	Задачи этапа	Основное содержание работы и методы деятельности	Необходимые условия организации работ	Прогнозируемый результат	Средства контроля и обеспечения достоверности результатов	Материалы, подтверждающие выполнение работ по этапу ³	Сроки выполнения ⁴
<i>Аналитический Этап</i>	- Выявить виды обеспечения наставнической деятельности в модели «учитель-учитель», «учитель-ученик» (нормативное, управленческое,	- Проблемно-ориентированный анализ результатов независимой экспертизы компетенций учителей. - Разработка программ через реализацию моделей наставничества. - Разработка направлений работы по данной теме в	Подготовка материалов (печатных и видео) для тиражирования; подготовка методических рекомендаций; описание мероприятий; описание опыта работы педагогов-наставников; публикации на сайте школы.	Аналитическая справка по обеспеченности наставнической деятельности в модели «учитель-учитель» (нормативное, управленческое, организационное, информационное, методическое, технологическое, финансовое, кадровое, материально-техническое др.)	Комплексное методическое и методологическое обеспечение деятельности региональной стажировочной площадки	Методические рекомендации по обеспечению наставнической деятельности в модели «учитель-учитель» (нормативное, управленческое, организационное, информационное, методическое, технологическое, финансовое, кадровое, материально-техническое др.)	<i>сентябрь-октябрь 2023г.</i>

	<p>организационное, информационное, методическое, технологическое, финансовое, кадровое, материально-техническое др.)</p> <p>- Разработать нормативные локальные документы, регламентирующие наставничество в образовательной организации</p>	<p>соответствии с задачами целевой программы на 2023-2024 учебный год, определение системы мониторинга реализации программы.</p> <p>- Представление программы участникам образовательных отношений.</p> <p>- Согласование мероприятий программы с планами</p> <ul style="list-style-type: none"> ● городских методических объединений, ● ЦНППМ, ЦРО. <p>- Формирование методического заказа с учётом выявленных дефицитов педагогических работников в вопросах реализации модели наставничества</p>					
<i>Проектировочный Этап</i>	<p>Формирование базы наставников в образовательной организации;</p> <p>Разработка системы непрерывного обучения и мотивации наставников в образовательной организации</p>	<p>Нормативная обеспеченность</p>	<p>Информационное сопровождение деятельности региональной стажировочной площадки.</p>	<p>Повышение профессиональной компетенции педагогов. Овладение современными методическими приёмами при организации наставничества. Выработка умения создавать условия для успешной проектной работы педагогов с участием наставников.</p>	<p>Комплексное методическое и методологическое обеспечение деятельности региональной стажировочной площадки</p>	<p>локальные акты, регламентирующие деятельность в области наставничества</p> <p>Мастер-классы для педагогов школы и города по теме «Наставничество как условие развития профессиональной компетентности педагога».</p>	<p>(ноябрь – декабрь 2023г.)</p>
<i>Практический</i>	<p>Внедрение</p>	<p>- Реализация</p>	<p>Информационное</p>		<p>Комплексное</p>	<p>- Разработка нормативной</p>	<p>(январь 2024 –</p>

<i>этап</i>	<p>модели системы наставничества в образовательной организации</p>	<p>образовательной организацией педагогических приемов, направленных на развитие системы наставничества.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Круглые столы с участием научного руководителя РИП, осуществляющего научно-методическое сопровождение проекта, и педагогов-наставников школы по теме «Наставничество в школе». - Создание открытого банка технологий, способствующих внедрению системы наставничества в своей практике. - Проведение и анализ результатов мониторинговых процедур. - Промежуточный анализ реализации проекта в январе 2023 года. - Корректировка комплекса мероприятий на второе полугодие 2023-2024 учебного года с учётом промежуточного контроля. 	<p>сопровождение деятельности региональной стажировочной площадки.</p>		<p>методическое и методологическое обеспечение деятельности региональной стажировочной площадки</p>	<p>базы деятельности региональной стажировочной площадки.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Региональный онлайн-семинар «Наставничество как эффективный инструмент педагогической деятельности». - Создание банка эффективных практик по направлению деятельности региональной стажировочной площадки. - Практико-ориентированный семинар по вопросам организации наставничества «Реализация вариативных моделей наставничества». - Открытый педагогический марафон «Многоуровневая модель наставничества». - Региональный семинар «Реализация вариативных моделей наставничества» - Обеспечение открытости и доступности информации о реализации проекта на информационных ресурсах образовательной организации, управления народного образования, администрации города. - Методические рекомендации по теме «Реализация вариативных моделей наставничества». 	<i>декабрь 2024г.)</i>
<i>Обобщающий этап</i>	<p>Оценка эффективности инновационного проекта</p>	<p>- Обобщение позитивного опыта осуществления программных мероприятий; подведение итогов</p>	<p>Подготовка материалов (печатных и видео) для тиражирования; подготовка методических рекомендаций;</p>	<p>Разработка и публикация сборника материалов «Система наставничества как фактор повышения качества образования»</p>	<p>Отчеты о результатах стажировочной деятельности, выступления, мастер-классы, статьи</p>	<p>Сборник материалов по итогам регионального практико-ориентированного семинара «Система наставничества как фактор повышения качества</p>	<i>(январь 2024-май 2024г.)</i>

		реализации и оценка эффективности программы. - Презентация результатов реализации целевой программы. - Тиражирование полученного педагогического опыта с опорой на результаты мониторинга обучающихся. - Распространение опыта работы РСП через сетевое взаимодействие.	описание мероприятий; описание опыта работы педагогов-наставников; публикации на сайте школы.			образования».	
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	---------------	--

VII. Конечный(ые) продукт(ы):

VIII. Сборник методических материалов «Реализация вариативных моделей наставничества».

IX. Дорожная карта создания конечных продуктов:

№ п/п	Перечень основных мероприятий по созданию конечных продуктов	Дата начала (месяц, год)	Дата окончания (месяц, год)	Результат
<i>Название продукта: сборник методических материалов «Реализация вариативных моделей наставничества»</i>				
1.	Межрегиональный семинар «Современные подходы к внедрению системы наставничества»	Октябрь 2023г.	Октябрь 2023г	Публикация материалов регионального семинара на сайте школы в разделе «Инновационная деятельность».
2.	Мастер-классы для педагогов по теме «Наставничество как условие развития профессиональной компетентности педагога»	Декабрь 2023г.	Декабрь 2023г.	Повышение профессиональной компетенции педагогов. Овладение современными методическими приёмами при организации наставничества. Выработка умения создавать условия для успешной проектной работы педагогов с участием

				наставников.
3.	Межрегиональный семинар «Наставничество как эффективный инструмент педагогической деятельности»	Март 2024 г.	Март 2024 г.	<p>Публикация материалов регионального семинара на сайте школы в разделе «Инновационная деятельность».</p> <p>Формирование потребности у педагогов заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развитие интереса педагогов к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентирование начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; профессиональное становление начинающего педагога; формирование сообщества образовательной организации (как часть педагогического).</p>
4.	Межрегиональный семинар «Система наставничества как фактор повышения качества образования»	Апрель 2024 г.	Апрель 2024 г.	<p>Демонстрация на практике эффективных моделей наставничества. Сборник методических материалов по итогам реализации региональной стажировочной площадки.</p>

Х. Предложения по распространению и внедрению результатов проекта в образовательную практику региональной системы:

Проведение межрегиональных практико-ориентированных семинаров в рамках деятельности РСП; публикация сборника методических материалов по теме «Реализация вариативных моделей наставничества» на сайте Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников «Университет «Дубна» - структурного подразделения Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Университет «Дубна».

XI. Ресурсное обеспечение:

кадровое обеспечение реализации проекта:

№ п/п	ФИО	Место работы, должность, ученая степень, ученое звание (при наличии)	Функции специалиста в рамках реализации проекта	Информация об опыте работы и повышении квалификации, соответствующих планируемой функции специалиста в рамках реализации проекта ОЭР
1.	Кравцова Екатерина Геннадиевна	муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 7 с углубленным изучением отдельных предметов г. Дубны Московской области», заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Руководитель РСП. Управление инновационной деятельностью. Координация деятельности участников проекта.	Участие в инновационной деятельности с 2017 года. Обучение по дополнительным профессиональным программам «Управленческое моделирование ВСОКО: командный подход», «Управление воспитательной работой в школе на основе современного законодательства», «Введение обновленных федеральных государственных образовательных стандартов общего образования: управленческий аспект».
2.	Гранкина Елена Владимировна	муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 7 с углубленным изучением отдельных предметов г. Дубны Московской области», учитель	Организационно-процессуальное обеспечение проекта	Участие в инновационной деятельности с 2017 года. Обучение по дополнительным профессиональным программам «Воспитание и социализация обучающихся: молодежные субкультуры», «Организация образовательного процесса с применением дистанционных технологий», «Школа современного учителя», «Реализация требований обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО в работе учителя», «Цифровые технологии в помощь учителю».
3.	Гребнева Галина Николаевна	муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение	Организационно-процессуальное обеспечение проекта	Участие в инновационной деятельности с 2017 года.

		«Средняя общеобразовательная школа № 7 с углубленным изучением отдельных предметов г. Дубны Московской области», учитель		Обучение по дополнительным профессиональным программам «Организация образовательной деятельности с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения», «Реализация требований обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО в работе учителя».
4.	Егорова Светлана Владимировна	муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 7 с углубленным изучением отдельных предметов г. Дубны Московской области», заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Организационно-процессуальное обеспечение проекта	Обучение по дополнительным профессиональным программам «Управленческое моделирование ВСОКО: командный подход», «Введение обновленных федеральных государственных образовательных стандартов общего образования: управленческий аспект».
5.	Зинина Валентина Андреевна	муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 7 с углубленным изучением отдельных предметов г. Дубны Московской области», учитель	Организационно-процессуальное обеспечение проекта	Участие в инновационной деятельности с 2017 года. Обучение по дополнительным профессиональным программам «Реализация требований обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО в работе учителя», «Основы преподавания физической культуры в соответствии с обновленными ФГОС», «Организация уроков физической культуры в соответствии с требованиями ФГОС ООО и ФГОС СОО».
6.	Иванова Марина Николаевна	муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 7 с углубленным изучением отдельных предметов г. Дубны Московской области», учитель	Организационно-процессуальное обеспечение проекта	Участие в инновационной деятельности с 2017 года. Обучение по дополнительным профессиональным программам «Развитие креативного мышления школьников на основе современных технологий», «Воспитание и социализация обучающихся:

				молодежные субкультуры», «Реализация требований обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО в работе учителя», «Организация уроков обществознания в соответствии с требованиями ФГОС ООО и ФГОС СОО», «Организация уроков отечественной истории и всемирной истории в соответствии с требованиями ФГОС ООО и ФГОС СОО».
7.	Кабиров Владимир Садырович	муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 7 с углубленным изучением отдельных предметов г. Дубны Московской области», учитель	Организационно-процессуальное обеспечение проекта	Участие в инновационной деятельности с 2017 года. Обучение по дополнительным профессиональным программам «Основы преподавания физической культуры в соответствии с обновленными ФГОС».
8.	Кабирова Юлия Владимировна	муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 7 с углубленным изучением отдельных предметов г. Дубны Московской области», учитель	Организационно-процессуальное обеспечение проекта	Член регионального методического актива. Участие в инновационной деятельности с 2017 года. Обучение по дополнительным профессиональным программам «Развитие креативного мышления школьников на основе современных технологий», «Воспитание и социализация обучающихся: молодежные субкультуры», «Школа современного учителя», «Реализация требований обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО в работе учителя».
9.	Лопанова Людмила Владимировна	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Университет «Дубна», старший преподаватель кафедры психологии	Научный руководитель по научно-методическому сопровождению педагогических работников и инновационной деятельности. Научно-методическое сопровождение инновационного	

			проекта.	
10.	Миронова Елена Анатольевна	муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 7 с углубленным изучением отдельных предметов г. Дубны Московской области», учитель	Организационно-процессуальное обеспечение проекта	Участие в инновационной деятельности с 2017 года. Обучение по дополнительным профессиональным программам «Развитие креативного мышления школьников на основе современных технологий», «Воспитание и социализация обучающихся: молодежные субкультуры», «Школа современного учителя», «Особенности введения и реализации обновленного ФГОС СОО».
11.	Негина Ирина Владимировна	муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 7 с углубленным изучением отдельных предметов г. Дубны Московской области», учитель	Организационно-процессуальное обеспечение проекта	Участие в инновационной деятельности с 2017 года. Обучение по дополнительным профессиональным программам «Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования в соответствии с приказом Минпросвещения России № 286 от 31 мая 2021 года», «Информационно-коммуникационные технологии в деятельности педагога ДОУ и учителя начальных классов», «Логопедическое сопровождение обучающихся дошкольного и младшего школьного возраста».
12.	Редькин Андрей Робертович	муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 7 с углубленным изучением отдельных предметов г. Дубны Московской области», директор	Организационно-процессуальное обеспечение проекта	Участие в инновационной деятельности с 2017 года. Обучение по дополнительным профессиональным программам «Управление стратегическим развитием образовательной организации в системе общего образования», «Внутренняя система оценки качества образования: развитие в соответствии с

				обновленным ФГОС», «Управленческое моделирование ВСОКО: командный подход», «Организация уроков физики в соответствии с требованиями ФГОС ООО и ФГОС СОО».
13.	Редькина Елена Николаевна	муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 7 с углубленным изучением отдельных предметов г. Дубны Московской области», учитель	Организационно-процессуальное обеспечение проекта	Член регионального методического актива. Участие в инновационной деятельности с 2017 года. Обучение по дополнительным профессиональным программам «Развитие креативного мышления школьников на основе современных технологий», «Эволюционная модель формирования функциональной грамотности учащихся», «Школа современного учителя», «Реализация требований обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО в работе учителя».
14.	Родькина Анна Евгеньевна	муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 7 с углубленным изучением отдельных предметов г. Дубны Московской области», учитель	Организационно-процессуальное обеспечение проекта	Участие в инновационной деятельности с 2017 года. Обучение по дополнительным профессиональным программам «Воспитание и социализация обучающихся: молодежные субкультуры», «Основы обеспечения информационной безопасности детей», «Современный классный руководитель», «Методология и технологии дистанционного обучения в образовательной организации», «Реализация требований обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО в работе учителя».
15.	Скулкова Ксения Павловна	муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 7 с углубленным изучением	Организационно-процессуальное обеспечение проекта	Участие в инновационной деятельности с 2017 года. Обучение по дополнительным профессиональным программам

		отдельных предметов г. Дубны Московской области», учитель		«Реализация требований обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО в работе учителя», «Организация уроков обществознания в соответствии с требованиями ФГОС ООО и ФГОС СОО», «Организация уроков отечественной истории и всемирной истории в соответствии с требованиями ФГОС ООО и ФГОС СОО», «Воспитание и социализация обучающихся: молодежные субкультуры», «Школа современного учителя».
16.	Смолева Мария Анатольевна	муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 7 с углубленным изучением отдельных предметов г. Дубны Московской области», учитель	Организационно-процессуальное обеспечение проекта	Член регионального методического актива. Участие в инновационной деятельности с 2017 года. Обучение по дополнительным профессиональным программам «Реализация требований обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО в работе учителя», «Цифровые технологии в образовании», «Управленческое моделирование ВСОКО: командный подход», «Воспитание и социализация обучающихся: молодежные субкультуры», «Разработка основной образовательной программы и рабочих программ учебных предметов для реализации требований ФГОС общего образования», «Внутренняя система оценки качества образования: развитие в соответствии с обновленным ФГОС».
17.	Сутулина Елена Юрьевна	муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 7 с углубленным изучением отдельных предметов г. Дубны	Организационно-процессуальное обеспечение проекта	Участие в инновационной деятельности с 2017 года. Обучение по дополнительным профессиональным программам «Развитие креативного мышления

		Московской области», педагог-психолог		школьников на основе современных технологий», «Психологическая безопасность образовательной среды», «Методы саморегуляции негативных психоэмоциональных состояний», «Управленческое моделирование ВСОКО: командный подход», «Консультирование по системе кросс-коучинг. Технология работы с родителями для исправления проблемного поведения детей, подростков, школьников. Модуль 1 БАЗОВЫЙ», «Внутренняя система оценки качества образования: развитие в соответствии с обновленным ФГОС».
18.	Чуринова Марина Борисовна	муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 7 с углубленным изучением отдельных предметов г. Дубны Московской области», учитель	Организационно-процессуальное обеспечение проекта	Участие в инновационной деятельности с 2017 года. Обучение по дополнительным профессиональным программам «Реализация требований обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО в работе учителя», «Логопедическое сопровождение обучающихся дошкольного и младшего школьного возраста», «Организация образовательной деятельности с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения», «Формирование читательской компетентности младших школьников».

нормативно-правовое обеспечение реализации проекта:

Приказ Министерства просвещения РФ от 31 мая 2021 г. № 287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»; Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, имеющаяся в организации материально-техническая база, соответствующая задачам проекта:

наличие оборудованного актового зала для проведения массовых мероприятий, спектаклей, репетиций;
учебные кабинеты для проведения лекций, семинаров привлекаемыми специалистами;
компьютерные классы;
мобильный компьютерный класс;
специализированный кабинет физики, биологии, химии;
библиотека;
большой и малый спортивные залы;
спортивный стадион;
кабинет педагога-психолога;

для размещения учебно-методических материалов в сети Интернет на сайте школы и профессиональных сайтах педагогов могут быть использованы бесплатные сервисы.

XI. Критерии и показатели эффективности работы, описание мониторинга реализации проекта, а также управления ходом проекта на основании результатов мониторинга.

Критерий 1. Готовность педагогов к разработке и внедрению системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации.

Индикатор: Доля учителей, повысивших квалификацию по тематике РСП.

Критерий 2. Удовлетворённость участников стажировочной деятельности реализацией проекта.

Индикатор: Доля обучающихся, принимающих участие в стажировочной деятельности и удовлетворённых участием.

Индикатор: Доля педагогов, принимающих участие в стажировочной деятельности и удовлетворённых участием.

Критерий 3. Доступность информации для передачи и обмена опытом.

Индикатор: Доля конечных продуктов РСП, полная информация о которых размещается на сайте школы № 7.

Критерий 4. Реализация вариативных моделей наставничества.

Индикатор: наличие заявленных продуктов.

XII. SWOT-анализ возможностей проведения проекта.

<p style="text-align: center;">Внутренняя среда</p>	<p style="text-align: center;">Сильные стороны</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие условий для реализации сопровождения наставничества в рамках проекта; - высокая инновационная активность педагогов школы; - вовлечение учащихся и педагогов в инновационную деятельность; - стабильное взаимодействие наставнических пар; - развитие информационного пространства школы, способствующего повышению компетентностей педагога; - развитая информационно-образовательная среда учащихся и педагогов; - эффективная система мотивации участников проекта; - 100% охват педагогов, обучившихся по дополнительным профессиональным программам по обновленным ФГОС; - высокие достижения педагогов школы, которые используются в проекте наставничества; - наработанные связи в сетевом сотрудничестве. 	<p style="text-align: center;">Слабые стороны</p> <ul style="list-style-type: none"> - недостаточная мотивация к профессиональному росту путем повышения квалификации по программам учреждений профессионального образования в следствии сильной загруженности педагогов; - преобладание стереотипов в профессиональной деятельности педагогов; - сопротивление отдельных педагогов необходимости модернизации трудовой деятельности; - высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие невозможность регулярной работы с наставляемыми; - дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;
<p style="text-align: center;">Внешняя среда</p>	<p style="text-align: center;">Возможности</p> <ul style="list-style-type: none"> - расширение возможностей и форматов взаимодействия наставнических пар с использованием внешних ресурсов; - развитие школьного самоуправления и включение нового направления наставнической деятельности; - реализация различных персонифицированных стратегий профессионального роста педагогов посредством использования возможностей ЦОС школы, включая партнеров и внешние ресурсы цифровые и материальные; - сотрудничество школы с внешними партнерами; - наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; - наличие многочисленных предложений от IT-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; - акцентирование внимания государства и общества на вопросы наставничества. 	<p style="text-align: center;">Угрозы</p> <ul style="list-style-type: none"> - недостаточная вовлеченности родителей и социальных партнеров в реализацию мероприятий по наставничеству; - рост конкуренции между образовательными организациями за квалифицированные педагогические кадры.