

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Городищенская средняя школа  
с углубленным изучением отдельных предметов № 3»

---

Рассмотрено  
На педагогическом совете  
Протокол от 28.08.2024 № 1.

## **Инновационный проект**

Тема региональной инновационной площадки:

**«Управленческое и методическое сопровождение молодых специалистов  
с перспективой профессионального роста»**

на период с 2025 года по 2027 год

Руководитель проекта:

Зимарина О.В., директор МБОУ ГСШ № 3

р.п. Городище, 2024

## **Программа реализации инновационного проекта на 2025-2027 годы**

### **1. Актуальность.**

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников, закрепление молодых специалистов на рабочих местах. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта "Образование" (с учетом изменений и дополнений 2020 и 2021 гг.).

Одним из ключевых направлений создания системы является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего образования.

Однако совершенствование федеральной системы невозможно без его развития на локальном (школьном) уровне.

В связи с вышесказанным наше учреждение предлагает авторский подход к решению проблемы управленческого и методического сопровождения молодых специалистов с перспективой профессионального роста в общеобразовательной организации посредством актуальных форм и методов наставничества.

Наставничество как социально-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века. В современной России существуют разнообразные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются традиционные и инновационные черты.

В актуальных федеральных документах отмечено, что главная проблема наставничества в образовании на сегодняшний день – неопределенность его концептуально-методологического и нормативного правового статуса, что существенно затрудняет его "превращение" в широкое социально-педагогическое явление. Наставничество в образовании развивается преимущественно как волонтерское движение. Существует реальная потребность его трансформации в регламентированный вид профессиональной деятельности в образовании.

Одним из путей разрешения данного противоречия является разработка и внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

В рамках инновационного проекта МБОУ ГСШ № 3 планирует создать на своей базе «методический центр», целью которого станет управленческое и методическое сопровождение молодых специалистов с разным уровнем мотивации профессионального развития, позволит сократить время на адаптацию молодого педагога в профессиональной среде, снизить "текучесть" педагогических кадров, закрепить молодых педагогов в том или иной образовательной организации.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Городищенская средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов № 3», являясь с 2010 года инновационным учреждением, продолжит свою деятельность в качестве базовой площадки Городищенского муниципального района Волгоградской области по организации и проведению муниципальных и региональных семинаров для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций.

### **2. Исходные теоретические положения.**

Идея РИП по теме «Управленческое и методическое сопровождение молодых специалистов с перспективой профессионального роста» имеет под собой следующее теоретическое обоснование.

К вопросу о профессиональной адаптации молодых специалисты обращались многие ученые-исследователи, такие как Т. С. Полякова, С. Г. Вершловский, Г. С. Засобина, Е. Н. Будрастых, Г. М. Голубенко, Э. Ф. Зеер, О. В. Назарова, А. К. Маркова, Ширшова И.А. и др. В своих исследованиях ученые выделяют следующие проблемы и трудности, с которыми сталкиваются начинающие педагоги и которые негативно влияют на процесс адаптации молодого специалиста в образовательной организации:

- высокое эмоциональное напряжение (глубоко переживаются как неудачи, так и успехи в педагогической деятельности);
- сложность и многозадачность профессиональной деятельности;
- возможные трудности в общении с учениками и их родителями, с коллегами по работе, с администрацией учебной организации;
- недостаток наставнической помощи в разработке урока, внедрении новых технологий, разрешении конфликтных ситуаций с участниками педагогического процесс.

Указанные и другие проблемы авторы предлагают решить посредством саморазвития самого молодого специалиста, совершенствования методической службы в школе, реализации наставничества.

Одним из актуальных подходов к адаптации и дальнейшему профессиональному росту учителей является наставничество.

Наставничество в школе — это особый вид педагогической деятельности, в основе которой лежат субъект-субъектные отношения более старшего, обладающего знанием, опытом и мудростью наставника и подопечного.

Наставничество направлено на реализацию потенциала подопечного в различных образовательных, профессиональных и социальных контекстах на формальной и неформальной основе.

**Основными принципами реализации наставничества педагогических работников являются:**

принцип научности – применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

принцип системности и стратегической целостности – разработка и реализация практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

принцип легитимности – соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

принцип обеспечения суверенных прав личности – приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

принцип аксиологичности – формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

принцип личной ответственности – ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности (куратора, наставника, наставляемого) к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

принцип индивидуализации и персонализации наставничества – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

принцип равенства – наставничество реализуется людьми, имеющими равный

социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

**Содержание инновационного проекта разработано в соответствии с нормативно-правовыми документами федерального и регионального уровней:**

Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями);

распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста";

методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленных совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № 657;

Закона Волгоградской области от 04 октября 2013 г. № 118-ОД "Об образовании в Волгоградской области";

приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 24 февраля 2022 г. № 10 "Об утверждении типового положения о Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области и перечня показателей эффективности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области".

приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 28 февраля 2022 г. № 12 "О создании и функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Волгоградской области".

### **3. Проектная идея:**

оказание адресной управленческой и методической помощи молодым педагогам в осознании своих профессиональных дефицитов для определения индивидуальных задач повышения профессиональной компетентности на базе отдельных ОУ Волгоградской области.

**4. Тема:** «Управленческое и методическое сопровождение молодых специалистов с перспективой профессионального роста»

### **5. Цель:**

создание кадровых и организационно-методических условий, направленных на профессиональный рост молодых специалистов.

### **6. Задачи:**

- ❖ организовать мониторинговые исследования на предмет профессиональных потребностей и дефицитов молодых специалистов,
- ❖ создать механизм мотивации педагогов к повышению качества работы,
- ❖ разработать и реализовать персонализированные программы для молодых специалистов,
- ❖ осуществить подбор и апробировать актуальные методы работы, направленные на профессиональный рост молодых специалистов,
- ❖ организовать проведение стажировочных модулей на базе отдельных ОУ Волгоградской области с учетом потребностей педагогов,

- ❖ определить возможные пути совершенствования управленческого и методического сопровождения молодых специалистов,
- ❖ распространить практику управленческой и методической деятельности учреждения по данной проблеме.

**7. Участники проекта:** участники образовательных отношений: директор, учителя (методисты, молодые специалисты, учителя-наставники, руководители методических объединений), обучающиеся, родители (законные представители)

**8. Сроки реализации:** с января 2025 года по декабрь 2027 года.

**9. Этапы, содержание и методы деятельности по достижению результатов:**

Этапы инновационной деятельности:

- ❖ подготовительно-мотивационный (организационный),
- ❖ содержательно-деятельностный,
- ❖ диагностический,
- ❖ аналитический.

### Содержание деятельности

Этап	Содержание	Методы деятельности	Примечание
<b>Подготовительно-мотивационный (организационный)</b>	Изучение актуальных нормативно-правовых документов федерального и регионального уровней	Метод сбора информации и анализа	
	Уточнение понятийного аппарата	Изучение и анализ психолого-педагогической литературы, поисковый, описательный	Подготовка рефлексивного опросника
	Включение молодых учителей и учителей-наставников в инновационный проект	Анкетирование	Подбор диагностических методик
<b>Содержательно-деятельностный</b>	Создание рабочих (творческих) групп по реализации приоритетных направлений деятельности РИП в период с 2025 по 2027 годы	Собеседование, опросник	
	Прохождение курсовой подготовки по приоритетным направлениям развития системы образования в России и Волгоградской области	Метод сбора информации	
	Организация и проведение: <ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающихся семинаров на базе учреждения,</li> <li>- педагогических советов,</li> <li>- заседаний научно-методического совета,</li> <li>- методических объединений по вопросам профессионального роста молодых специалистов,</li> <li>- стажировочных модулей на базе других ОУ Волгоградской области с учетом их запросов и проблем</li> </ul>	Метод сбора информации и анализа	Подготовка программы стажировочного модуля
	Деятельность совета наставников	Метод сбора информации и анализа	
	Организация и проведении Недели молодых специалистов и наставников	Метод сбора информации и анализа, беседа, консультирование	
	Участие в муниципальных и региональных семинарах, научно-практических конференциях, вебинарах, мастер-классах, а также заседаниях муниципальных методических объединений и т.д.	Беседа, интервью, собеседование, консультирование	

	Совершенствование нормативно-правовой базы учреждения	Теоретические и аналитические методы	Положение о совете наставников учреждения, Положение о наставничестве учреждения, Положение о проведении предметных недель в учреждении и другие
	Совершенствование системы поощрения педагогов, имеющих высокие показатели в организации образовательного процесса и в инновационной деятельности	Метод сбора информации и анализа, теоретические методы, наблюдение	Положение о системе поощрения педагогических работников
	Организация индивидуального консультирования педагогов по имеющимся вопросам	Беседа, интервью, собеседование, наблюдение	
	Обновление содержания персонализированных программ для молодых специалистов	Теоретические методы	Размещение на официальном сайте учреждения в сети «Интернет»
	Теоретическое обоснование принципов управления образовательной организации в инновационных условиях	Теоретические методы, аналитический	
	Подготовка публикаций в научно-методических сборниках разного уровня	Беседа, интервью, собеседование, консультирование	
	Участие в конкурсах профессионального мастерства в формате «наставник – молодой специалист»	Беседа, интервью, собеседование, консультирование, наблюдение, обобщение опыта	
	Информирование общественности о результатах деятельности РИП в социальных сетях, в том числе на официальном сайте учреждения в сети «Интернет»	Метод сбора информации, теоретические методы	
<b>Диагностический</b>	Мониторинг метапредметных компетенций учителей	Двусторонний мониторинг	При необходимости внесение изменений в содержание мониторинга
	Оценка уровня инновационного и творческого потенциала педагогов	Диагностика Андреева В.И.	

	Итоговый мониторинг: готовность педагогов работать в инновационном режиме на следующем этапе развития учреждения	Авторская анкета	
	Самооценка деятельности авторского коллектива в инновационном проекте	Анкетирование и собеседование	При необходимости применение других форм мониторинга
<b>Аналитический</b>	Обсуждение результатов мониторинговых исследований	Аналитический, сравнительный анализ, дискуссия, беседа	
	Подготовка отчета о деятельности региональной инновационной площадки за 2025-2027 годы	Аналитический, сравнительный анализ	
	Подбор заключительных методических материалов для распространения опыта работы на страницах сборников и представлению на семинарах и научно-практических конференциях	Поисковый, описательный	
	Круглый стол «Я – современный перспективный учитель»	Дискуссия, беседа	Приглашение представителей Учредителя и других ОУ
	Размещение итоговой информации на официальном сайте учреждения в сети «Интернет»	Информационный	

**10. Условиях реализации инновационного проекта: кадровые, материально-технические, методические, информационные, сетевое взаимодействие, финансовые ресурсы**

Ресурс	Ресурсное обеспечение	
	Наличие	Перспектива
Кадровые	В учреждении работают квалифицированные педагоги: кандидат педагогических наук – 1, магистр педагогических наук - 2. Высшую и первую квалификационную категорию имеют 25% педагогов. 27% педагогов имеют государственные и ведомственные награды и почетные звания: Благодарность Президента Российской Федерации – 1, Почетный работник общего образования – 2, Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации – 1, Почетная грамота Министерства образования и	Увеличение доли учителей 1 и высшей квалификационной категорией, увеличение доли учителей - победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства разного уровня.

	<p>науки Российской Федерации – 9, награда Министерства обороны Российской Федерации – 1, мастер спорта по гандболу – 1.</p> <p>Обладатель Гранта Президента России – 1, обладатель Гранта Губернатора – 1.</p>	
Материально-технические	Учреждение имеет хорошую материальную базу, в 2021 году создан центр образования «Точка роста» естественнонаучной и технологической направленности	Обновление программного обеспечения и компьютерного оборудования.
Методические	Локальная нормативная база учреждения соответствует законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе	Своевременная актуализация локальных нормативных актов учреждения Разработка новых документов в рамках деятельности РИП
Информационные	Размещение информации о деятельности учреждения в СМИ и на страницах научно-методических сборников (однако последний показатель в последние годы снижается)	Увеличение доли учителей, имеющих публикации на страницах научно-методических сборников
Сетевое взаимодействие	<p>В 2023-2024 учебном году партнерами учреждения являлись ГАУ ДПО «ВГАПО, ФГБОУ ВО «ВолГАУ», ФГБОУ ВО «ВГСПУ», МБУК «ЦМБГМР», СБГУ ВО «Волгоградское лесничество», НКО «Благотворительный фонд «Детям на здоровье», ГКУ СО «Городищенский ЦСОН», МКУ «Центр культурного, спортивного и библиотечного обслуживания населения Городищенского городского поселения», региональный центр тестирования «ГТО» Волгоградской области, театр «Сфера». Новым партнером учреждения стали сотрудники ООО «Лес», которые инициируют районные и региональные экологические акции на базе нашей школы.</p> <p>В ряде мероприятий принимают участие учителя-наставники и молодые специалисты.</p>	Расширение партнерских отношений в рамках деятельности РИП, привлечение новых ВУЗов и ССУЗов (ПОУ)
Финансовые	Использование финансовых средств в рамках имеющегося финансирования	Привлечение внебюджетных средств

### 11. Ожидаемые результаты:

№	Задача	Прогнозируемый результат этапа	Показатели эффективности деятельности	Средства контроля и обеспечения достоверности результатов
1.	Организовать мониторинговые исследования на предмет профессиональных потребностей и дефицитов молодых специалистов	Выявление учителей с разным уровнем мотивации к профессиональному развитию с последующим повышением их уровня метапредметных компетенций: методической, технологической, исследовательской, проектной, ИКТ и коррекционно-развивающей	100% включенность молодых учителей и учителей-наставников в мониторинговые исследования, готовность учителей к открытому общению и обсуждению насущных проблем. Снижение уровня тревожности учителей, разрешение проблемных вопросов	Двухуровневый мониторинг (его содержательная валидность) Рефлексивный опросник и его анализ Подготовка аналитических справок по итогам мониторинговых исследований с последующим обсуждением
2.	Разработать и реализовать персонализированные программы для молодых специалистов	Соответствие деятельности по реализации инновационного проекта законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе Применение актуальных форм и методов работы с молодыми специалистами Размещение персонализированных программ на официальном сайте учреждения в сети «Интернет»	100% включенность молодых учителей и учителей-наставников в инновационный проект Развитие системы наставничества в учреждении и ОУ Городищенского муниципального района	Метод сбора информации и анализа Персональный контроль, методический контроль
3.	Осуществить подбор и апробировать актуальные методы работы, направленные	Развитие ораторского искусства, повышение рейтинга учреждения, самореализация профессионального и творческого потенциала учителя,	Результативное участие молодых специалистов в общественной жизни школы и	Сравнительный анализ Взаимопосещение мероприятий с

	на профессиональный рост молодых специалистов	снижение уровня тревожности учителей Закрепление молодых специалистов на рабочем месте	Городищенского муниципального района	последующим рефлексивным анализом Персональный контроль, методический контроль
4.	Организовать проведение стажировочных модулей на базе отдельных ОУ Волгоградской области с учетом потребностей педагогов	Подготовка педагогического справочника-словаря, 100% участие педагогов в рефлексивном опроснике Повышение уровня метапредметных компетенций учителей: методической, технологической, исследовательской, проектной, ИКТ и коррекционно-развивающей	Не менее 95% молодых учителей и учителей-наставников МБОУ ГСШ № 3 включены в инновационный проект, не менее 75% ОУ других ОУ (на базе которых проводятся стажировочные модули) включены в инновационный проект	Сравнительный анализ Взаимопосещение мероприятий с последующим рефлексивным анализом Персональный контроль, методический контроль
5.	Определить возможные пути совершенствования управленческого и методического сопровождения молодых специалистов	Прохождение курсовой подготовки по приоритетным направлениям развития системы образования в России и Волгоградской области	100% включенность молодых учителей и учителей-наставников в инновационный проект	Качественный анализ продуктов деятельности РИП Метод сбора информации Адресная помощь и поддержка
6.	Распространить практику управленческой и методической деятельности учреждения по данной проблеме	Повышение мотивации учителей, закрепление молодых специалистов на рабочем месте Преобладание учителей с высоким и повышенным уровнем метапредметных компетенций	Увеличение доли педагогов, участвующих в распространении опыта на муниципальном и региональном уровне Положительные отзывы участников методических мероприятий Не менее 75% учителей готовы продолжать инновационную и проектную деятельность в школе Наличие авторских, в том числе коллективных, методических материалов для	Сравнительный анализ Персональный контроль, методический контроль Качественный анализ продуктов деятельности РИП

			распространения на региональном уровне Отражение результатов в публичной докладе, на страницах СМИ	
--	--	--	--	--

## **9. Перечень научных и (или) учебно-методических разработок по направлению инновационного проекта (программы)**

### **Авторские публикации**

1. **Зимарина О.В., Толмачева Е.В.** Профессиональный и личностный рост педагогических работников в условиях сетевого взаимодействия // Актуальные практики современного образования по приоритетным направлениям государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»: сборник материалов VII Всероссийской Ярмарки социально-педагогических инноваций-2020 / под ред. Л.А. Турик; Южный Федеральный университет. – Ростов-на-Дону; Таганрог: Издательство Южного Федерального университета, 2020. – С. 309-310.
2. **Зимарина О. В., Толмачева Е. В.** Профессиональный и личностный рост педагогических работников в условиях сетевого взаимодействия // Модернизация технологий и содержания обучения в соответствии с новым федеральным государственным образовательным стандартом общего образования: материалы лучших региональных практик педагогических работников Волгоградской области (Волгоград, 2020) / редкол.: М. И. Бородина [и др.]. Волгоград, 2020. – С. 210-217.
3. **Креативность. Новаторство. Традиции:** материалы межрегионального фестиваля «Креативность. Новаторство. Традиции» в рамках Всероссийской национальной образовательной программы «Гимназический союз России» / Составители: О.В. Зимарина, Е.В. Толмачева. – МБОУ ГСШ № 3 р.п. Городище: 2019. – 166 с.
4. **Площадка педагогических идей:** электронный сборник материалов участников районных методических объединений Городищенского муниципального района и Волгограда в рамках Всероссийской национальной образовательной программы «Гимназический союз России» / Составители: О.В. Зимарина, Е.В. Толмачева. – МБОУ ГСШ № 3 р.п. Городище: 2019. – 88 с.
5. **Романова Л.Ю.** Применение современных образовательных технологий на уроках русского языка в условиях реализации обновлённого ФГОС основного общего образования. // Учительский журнал: всероссийское педагогическое издание: Москва, 29.09.2023.

### **Используемая литература**

1. Андреев, В.И. Педагогика: Учебный курс для творческого саморазвития. – 2-е изд. – Казань: Центр инновационных технологий, 2000. – 668 с.
2. Гаврутенко, Т. В. Организационно-педагогические условия развития наставничества учителей: управленческая практика / Т. В. Гаврутенко, Л. А. Мокрецова. // Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования. – 2022 – № 1 – С. 135–140.
3. Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии: Всероссийская с международным участием научно-практическая конференция. Часть 2 / Уральский государственный педагогический университет; главный редактор Г. А. Кругликова. – Екатеринбург, 2023.
4. Осипов, П. Н. Наставничество как форма дополнительного профессионального образования / И. И. Ирисметова, П. Н. Осипов. // Казанский педагогический журнал. Гуманитарные исследования. – 2020 – № 4 – С. 52–58.

### **Нормативно-правовая база**

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».
2. Совместное письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № 657 об учете и использовании в работе

методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

3. Приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 24 февраля 2022 г. № 10 «Об утверждении типового положения о Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области и перечня показателей эффективности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области».
4. Приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 28 февраля 2022 г. № 12 «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Волгоградской области».
5. Приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 21 марта 2022 г. № 25 «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Волгоградской области».