**Заявка на участие в конкурсе на соискание статуса**

**муниципальной инновационной площадки**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Наименование организации-соискателя, (полное и краткое) | Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 37 с углубленным изучением английского языка», школа № 37 |
| Наименование организации- координатора (полное и краткое) | Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 25 имени Александра Сивагина» («Средняя школа № 25 имени Александра Сивагина»), школа №25 |
| 2. | Место нахождения организации-соискателя (юридический и фактический адреса, контактные телефоны, адрес электронной почты и официального сайта) | 150003, город Ярославль, ул. Советская, д. 66, (4852) 71-52-18  E-mail: [yarsch037@yandex.ru](mailto:yarsch037@yandex.ru)  Сайт: <https://school37.edu.yar.ru/> |
| Место нахождения организации-координатора (юридический и фактический адреса, контактные телефоны, адрес электронной почты и официального сайта) | 150054 город Ярославль, ул. Угличская, д. 27, (4852) 21-54-74, 21-63-53,  E-mail: [yarsch025@yandex.ru](mailto:yarsch025@yandex.ru)  Сайт: <https://school25.edu.yar.ru/> |
| 3. | Должность, фамилия, отчество руководителя организации – соискателя | Директор школы: Щербань Виталий Михайлович |
| Должность, фамилия, отчество руководителя организации – координатора | Директор школы: Чувилева Ольга Анатольевна |
| 4. | Наименование инновационного проекта | «Организационно-методические аспекты создания системы наставничества в образовательной организации» |
| 5. | Организационная форма осуществления инновационной деятельности: МИП, МРЦ | МИП |
| 6. | Опыт инновационной деятельности(указать наименование проекта (программы), сроки реализации, виды работ, выполненные в ходе реализации проекта(программы) | Средняя школа № 37:  2020-2023 гг. РИП Математический ресурсный центр;  2021-2023 гг. МРЦ «**Повышение эффективности кадетского образования путем сетевого взаимодействия муниципальных образовательных учреждений»;**  **2018-2019 г. МРЦ «Организация проектной деятельности учащихся в рамках реализации ООП ООО, новые подходы, новые образовательные технологии»;**  2020-2021 г. МИП «**Предметно-языковое интегрированное обучение в контексте задачи персонификации школьного образования».**  Средняя школа № 25:  С 2016 года – базовая площадка ИРО «Реализация деятельностного подхода в НОО»;  С 2020 года по н.в. - муниципальный ресурсный центр в рамках проекта "Повышение эффективности кадетского образования путем сетевого взаимодействия муниципальных образовательных учреждений";  2018-2020 г – муниципальная стажировочная площадка «Создание условий для обучения детей с ОВЗ»;  2018-2019 г – соисполнители РИП Формирование и развитие универсальных учебных действий у обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которым ПМПК рекомендовала специальные (коррекционные) классы VII вида;  С 2019 года по н.в. – участие в Федеральном проекте «Поддержка семей, имеющих детей», направленного на оказание услуг психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям (законным представителям) детей, а также гражданам, желающим принять на воспитание в свои семьи детей, оставшихся без попечения родителей;  2022-2023 г. - МИП«Реализация инклюзивного образования детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях внедрения обновленного ФГОС основного общего образования». |
| 7. | Сведения о научных руководителях, консультантах (при их наличии) |  |

Дата подачи заявки –

**Паспорт проекта для участия в конкурсном отборе на соискание статуса муниципальной инновационной площадки**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1.** | **Приоритетное направление (одно) инновационной деятельности в муниципальной системе образования города Ярославля, на решение которого направлена реализация проекта** | Разработка и апробация моделей подготовки, повышения квалификации педагогических кадров (формирование компетенций, организация наставничества). |
| **2.** | **Обоснование актуальности и инновационности проекта** | Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогощающее общение, основанное на доверии и партнерстве.  В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита наставляемого. Наставник оказывает поддержку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно человек не способен преодолеть. Соответственно конечным результатом деятельности наставника является обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т.д.  Особенностью наставничества в образовательной сфере является то, что педагог-наставник передает свой опыт хотя и молодому, неопытному, но педагогу, т. е. человеку, который сам является наставником по отношению к школьникам, имеет свою педагогическую позицию, педагогические взгляды и убеждения, индивидуальный стиль педагогической деятельности, которые необходимо учитывать в процессе взаимодействия.  При внедрении системы наставничества неизбежно возникает ряд проблем, которые следует учесть еще на этапе разработки системы наставничества. **1. Бессистемное внедрение наставничества.** Система наставничества не работает, поскольку не понятно ее значение ни для школы, ни конкретно для каждого участника. В итоге наставничество развивает одни навыки, обучение работает по своей систем, а аттестация – совсем отдельный процесс.**2. Спад энтузиазма, отсутствие интереса.** Участники работают пару месяцев на волне энтузиазма, потом перестают уделять наставничеству должное внимание. Это происходит из-за отсутствия **адекватных систем мотивации** и контроля результатов, а также при директивном внедрении системы.**3. Плохая организация процесса.** Плохая организация, **отсутствие документов**, регламентирующих работу наставников и их подопечных, приводят к хаосу и формальному выполнению задач. Как результат – неопределенность обязанностей и меры ответственности наставников, размытые задачи, связанные с профессиональной подготовкой подопечных, отсутствие четкой ответственности школы перед наставниками.**4. Неподготовленность самих наставников.** Успех обучения наставляемых с применением системы наставничества серьезным образом зависит от **опыта и квалификации наставников**. Когда отсутствуют специальные мероприятия по развитию навыков наставников, получается печальный результат: подопечные оцениваются некорректно, обратная связь является формальной и демотивирует их.**5. Сопротивление.** Незаинтересованность наставников и подопечных в системе наставничества. Это происходит в случае **директивного внедрения программы** и при неадекватной системе мотивации или отсутствии должного информирования с постановкой целей и задач вводимой системы наставничества всех участников процесса. Директивное внедрение системы наставничества вряд ли обеспечит ожидаемые результаты. Создание единого подхода к формированию базы наставников, позволяющей высветить сильные стороны наставников и сделать возможным выбор наставников не только по личным качествам, но и по наиболее сильным умениям позволит сократить проблемы наставничества в одной школе.  Так как данные проблемы до сих пор не решены, тема инновационного проекта является актуальной. |
| **3.** | **Проблема, на решение которой направлен инновационный проект** | **Апробация различных подходов к организации и реализации системы наставничества «учитель-учитель» в школе**. |
| **4.** | **Цели, задачи и основная идея предлагаемого проекта** | **Цель –** создание методической базы, направленной на формирование системы наставничества исходя из условий образовательной организации, потенциала специалистов и существующей нормативно-правовой базы.  **Задачи:**  - разработать,апробировать и описать различные подходы к взаимодействию наставника и наставляемого в образовательной организации;  −создать необходимыелокальные акты, регламентирующиеорганизацию различных сторон наставничества в школе;  - апробировать и описать различные ресурсы для формирования баз наставников;  − обучитьпедагогов эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе. |
| **5.** | **Срок и механизмы реализации инновационного проекта (основные этапы проектно-поквартального движения к ожидаемым результатам)** | **I этап – организационно-аналитический:**  август-сентябрь 2023 г.  Механизмы реализации:  -установочнаявстреча по организации работы МИП;  - анализ имеющейся нормативно-правовой базы и создание планадля разработкииных нормативных документов;  - изучение различных подходов взаимодействия наставника и наставляемого-педагога в образовательной организации;  - диагностика наставников и наставляемых, создание наставнических пар и иных групп;  - создание рабочей группы по апробации различных ресурсов для формирования базы наставников.  II этап –деятельностный:  октябрь 2023 г -апрель 2024 г.  Механизмы реализации:  - разработка необходимых нормативных документов;  - апробация различных подходов взаимодействия наставника и наставляемого-педагога в образовательной организации;  - отбор форм и методов взаимодействия наставнических пар и иных групп, анализ их эффективности;  - сопровождение индивидуального профессионального развития педагогов, развитие коллективных форм работы;  - апробация различных ресурсовдля создания базы наставников и анализ их эффективности;  - организация и проведение мастер-классов по обучению наставников правилам работы, технологиям наставничества;  -организация и проведение конкурса профессионального мастерства наставнических пар.  III этап – оценочный:  май 2024 г.  Механизмы реализации:  **-**анализ результатов проекта, рефлексия и рекомендации по внедрению в практику школ. |
| **6.** | **Основные измеримые результаты эффективности инновационного проекта** | - Разработаны, апробированы и описаны различные подходы к взаимодействию наставника и наставляемого в образовательной организации;  −созданы необходимые локальные акты, регламентирующие организацию различных сторон наставничества в школе;  - апробированы и описаны различные ресурсы для формирования баз наставников;  - проведен конкурс профессионального мастерства наставнических пар. |
| **7.** | **Описание ресурсного обеспечения проекта (кадровое, нормативно-правовое, материально-техническое обеспечение проекта)** | **Кадровое обеспечение проекта –** коллектив администрации и педагогов школ № 25 и 37, имеющие опыт инновационной деятельности.  **Материально-техническое обеспечение проекта –** МИП будет реализовываться в учреждениях**,** оснащенных всей необходимой техникой; имеющих аудитории для проведения занятий; располагающих методическими разработками по наставничеству.  **Нормативно-правовое обеспечение проекта –** реализация проекта будет осуществляться в соответствии с нормативно-правовой базой, регламентирующей образовательную деятельность в РФ (Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", федеральные государственные образовательные стандарты начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования). Будут работать с использованием положения об инновационной деятельности МСО г. Ярославля, документов, регламентирующих нормотворческую деятельность общеобразовательного учреждения. |
| **8.** | **Описание ожидаемых инновационных продуктов: полнота описания продуктов** | 1.Методические рекомендации по внедрению различных подходов к созданию системы наставничества в школе.  2.Рекомендации по использованию различных ресурсов при формировании базы наставников.  3.Необходимые локальные актырегламентирующие организацию различных сторон наставничества в школе. |
| **9.** | **Возможные риски при реализации проекта (программы) и предложения организации- соискателя по способам их преодоления** | 1.Недостаточный уровень мотивации педагогов-наставников на эту деятельность. Формальность в отношении к обязанностям наставника.  2.Отсутствие материального поощрения за работу, связанную с наставничеством.  3.Технические возможности организации для создания единой базы наставников.  Минимизация рисков связана с организацией системы мониторинга, которая связана с изучением внешних и внутренних факторов деятельности наставнических пар и корректировкой этой деятельности, применении различных способов стимулирования сотрудников. |
| **10.** | **Изменения в МСО, ожидаемые от реализации проекта** | -Создание единого нормативно-правового поля за счет внедрения единых локальных актов;  - сформированы условия для формирования муниципального банка наставников с эффективными практиками;  - методическое сопровождение деятельности педагогов-наставников, через разработку рекомендаций. |
| **11.** | **Предложения по распространению и внедрению результатов проекта в МСО** | -Публикации по теме проекта, поддержка проекта на сайтах образовательной организации;  - проведение семинаров, мастер - классов по теме проекта на муниципальном уровне. |
| **12.** | **Исполнители и партнеры проекта** | - Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 25 имени Александра Сивагина» («Средняя школа № 25 имени Александра Сивагина»);  - Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 37 с углубленным изучением английского языка». |