



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАОУ СОШ №19
/ О.Б. Шепелина
«14» сентября 2025г.

ЗАЯВКА НА ПОЛУЧЕНИЕ СТАТУСА КРАЕВОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ПЛОЩАДКИ

1. СВЕДЕНИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ-СОИСКАТЕЛЕ

1.1 Наименование организации-соискателя.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение муниципального образования город Краснодар средняя общеобразовательная школа № 19 имени Героя Советского Союза Марины Расковой (далее – МАОУ СОШ № 19);

1.2 ФИО и должность руководителя организации-соискателя.

Шепелина Оксана Борисовна, директор МАОУ СОШ № 19;

1.3 Юридический адрес, почтовый адрес (адрес места нахождения).

350000, г. Краснодар, улица им. Кирова, д. 79/1;

1.4 Контактный телефон, e-mail.

тел./факс (861) 259-20-03, 259-29-22;

1.5 Автор(ы) представляемого инновационного проекта

Шепелина Оксана Борисовна	Директор МАОУ СОШ № 19	+7(938)5183938	school19@kubannet.ru
Максимюк Полина Алексеевна	Заместитель директора	+7(928)0362055	polly_pooo@mail.ru

1.6 Официальный сайт.

<https://school19.centerstart.ru/>

1.7 Решение органа самоуправления организации-соискателя на участие в реализации проекта.

[Протокол педагогического совета №8 от 22 мая 2025г.](#)

1.8 Уровень образования, на развитие которого направлен проект.

Проект направлен на развитие системы общего образования (НОО, ООО, СОО) через непрерывное профессиональное сопровождение молодых

педагогов в рамках целевой модели наставничества. Инновационная деятельность осуществляется в соответствии с [Уставом МАОУ СОШ № 19](#) (раздел IV, пункты 73-74), предусматривающим, что ОО может вести экспериментальную и инновационную деятельность. Инновационная деятельность ориентирована на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования и осуществляется в форме реализации инновационных проектов и программ организациями, осуществляющими образовательную деятельность, и иными действующими в сфере образования организациями, а также их объединениями.

1.9 Опыт успешно реализованных проектов:

Опыт успешно реализованных проектов			
№ п/п	Наименование проекта	Год реализации	Виды работ и достижения
1	«Реализация целевой модели наставничества как стратегия непрерывного развития»	2022–2025	— Снижение оттока молодых педагогов с 35% до 10%. — Рост участия в конкурсах с 0% до 44%. — Разработка конструктора модели наставничества (дорожные карты, экспертные карты).
2	Проект «Просфера» (альтернативная площадка для педагогов)	2023–2025	— Создание банка кейсов. — Увеличение публикаций методических материалов с 2% до 72%.
3	Подкаст «Учительская»	2023-2025	— Запись 5+ выпусков с экспертами в сфере образования. — Аудитория подкаста: 1000 прослушиваний. — Освещение тем: адаптация

Опыт успешно реализованных проектов			
№ п/п	Наименование проекта	Год реализации	Виды работ и достижения
			молодых педагогов, инновационные методики преподавания. — Партнёрство с 3 образовательными организациями края.
4	Телеграмм-канал «ДиректорFM»	2023-2025	— Публикация 150+ материалов по управлению образованием. — Проведение 5 онлайн-встреч. — Создание базы полезных документов (шаблоны приказов, методические рекомендации).

2. ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

2.1. Наименование проекта организации-соискателя:

Проект под названием «Реализация краевой модели наставничества как стратегия непрерывного профессионального развития педагогов» представляет собой комплексную многоуровневую систему мер, направленных на кардинальное преобразование системы профессионального сопровождения педагогических работников на территории Краснодарского края.

Проект разработан с учетом существующей диспропорции в кадровом обеспечении между городскими и сельскими школами. Название проекта точно отражает его сущность — это не просто внедрение отдельных элементов наставничества, а создание целостной краевой модели, которая станет стратегическим инструментом обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников на всех этапах их карьерного пути.

2.2. Направление деятельности инновационной площадки

Проект охватывает три взаимосвязанных и взаимодополняющих направления деятельности:

1. «Современные модели наставничества в системе общего образования». Данное направление предполагает глубокую научно-методическую работу по разработке и апробации инновационных форм наставнической деятельности. В рамках этого направления планируется создание многоуровневой системы наставничества, включающей различные форматы взаимодействия: от традиционного парного «наставник и молодой специалист» до сетевых форм наставничества, когда несколько опытных педагогов сопровождают группу молодых коллег. Особое внимание уделяется разработке критериев эффективности наставнической деятельности, системы мотивации наставников и созданию четких регламентов взаимодействия всех участников процесса.

2. «Развитие кадрового потенциала образовательных организаций». Данное направление сосредоточено на решении ключевых кадровых проблем современной школы. Оно включает комплекс мер по привлечению,

закреплению и профессиональному развитию педагогических работников. В частности, предусматривается разработка индивидуальных траекторий профессионального роста для разных категорий педагогов, создание системы тьюторского сопровождения карьерного развития, внедрение механизмов материального и нематериального стимулирования педагогического труда. Особый акцент делается на профилактике профессионального выгорания через создание системы психолого-педагогического сопровождения педагогов.

3. «Методическое сопровождение профессионального роста педагогов». Данное направление представляет собой целостную систему научно-методической поддержки непрерывного профессионального развития. В его рамках планируется создание краевого методического центра наставничества, разработка цифрового методического комплекса для разных категорий педагогов, организация постоянно действующих методических семинаров и мастер-классов. Особое значение придается формированию банка лучших педагогических практик, который станет важным ресурсом для профессионального совершенствования педагогов всего края.

2.3. Цель проекта:

Главная цель проекта формулируется как создание и внедрение комплексной краевой модели наставничества, обеспечивающей качественно новый уровень профессионального развития педагогических кадров Краснодарского края. Эта масштабная цель предполагает достижение нескольких стратегических результатов.

Во-первых, проект направлен на кардинальное улучшение системы профессиональной адаптации молодых специалистов. В настоящее время значительная часть выпускников педагогических вузов, приходящих работать в школы, сталкивается с серьезными трудностями профессиональной социализации. Отсутствие системной поддержки приводит к тому, что многие перспективные молодые педагоги покидают образовательные организации в первые годы работы. Реализация проекта позволит создать многоуровневую

систему сопровождения начинающих педагогов, включающую не только профессиональную, но и психологическую поддержку.

Во-вторых, проект призван обеспечить условия для непрерывного профессионального роста педагогов на всех этапах их карьерного пути. В отличие от традиционных систем повышения квалификации, предлагаемая модель наставничества предполагает постоянное, систематическое взаимодействие между педагогами разного уровня профессионального мастерства. Это позволит создать в образовательных организациях атмосферу коллективного профессионального развития, когда обмен опытом и взаимное обучение становятся естественной частью педагогической практики.

В-третьих, важнейшей целью проекта является повышение качества образования через совершенствование профессионального мастерства педагогических работников. Опыт показывает, что именно уровень профессиональной подготовки педагогов является ключевым фактором, определяющим качество образовательных результатов. Система наставничества, предлагаемая в проекте, позволит обеспечить постоянное совершенствование педагогических практик, их адаптацию к изменяющимся условиям и требованиям.

Количественно цель проекта выражается в следующих показателях: снижение оттока молодых специалистов с нынешних 35% до 10%; увеличение доли педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах, с текущих 15% до 50%; повышение среднего балла ЕГЭ в школах-участницах проекта на 10-15%. Достижение этих показателей будет тщательно отслеживаться в ходе мониторинга реализации проекта.

2.4. Задачи проекта

Для достижения поставленной цели проект предусматривает решение пяти ключевых задач:

1. Разработка нормативно-методической базы для реализации краевой модели наставничества. Эта работа будет включать создание пакета документов, регламентирующих все аспекты наставнической деятельности:

от положения о наставничестве в образовательной организации до должностных инструкций наставников и форм отчетности. Особое внимание будет уделено разработке критериев оценки эффективности наставнической деятельности, которые позволят объективно оценивать вклад наставников в профессиональное развитие их подопечных. Планируется создать типовые формы договоров между наставниками и молодыми специалистами, регламенты проведения наставнических сессий, формы фиксации результатов работы.

2. Обеспечение подготовки наставников через систему повышения квалификации. Для ее решения будет разработана специальная программа подготовки наставников, включающая как теоретические модули (психология профессионального развития, основы менторства, техники педагогического коучинга), так и практические занятия (разбор кейсов, тренинги коммуникативных навыков, практикумы по решению профессиональных проблем). Программа будет реализована в очно-заочном формате с использованием дистанционных технологий, что позволит охватить педагогов из всех муниципалитетов края. Особое внимание будет уделено формированию у наставников навыков работы в цифровой среде, так как современное наставничество невозможно без использования цифровых инструментов.

3. Внедрение цифровой платформы для сопровождения наставнических пар. Эта цифровое пространство станет ключевым инструментом организации наставнической деятельности в масштабах края (реализовано будет посредством существующей платформы «Сферум»). Она будет включать несколько функциональных модулей: журнал наставничества, библиотеку методических материалов, систему видеоконференцсвязи для дистанционных консультаций, инструменты для совместной работы над педагогическими проектами. Особенностью платформы станет встроенная система аналитики, которая позволит отслеживать динамику профессионального роста педагогов, выявлять наиболее эффективные

практики наставничества, оперативно корректировать программу сопровождения.

4. Организация сетевой кооперации школ края для обмена опытом. Реализация этой задачи предполагает создание профессиональных сообществ наставников на уровне муниципалитетов и края в целом. Будет организована система регулярных методических семинаров, вебинаров, стажировочных площадок. Особое внимание уделяется выявлению и распространению лучших практик наставничества через систему профессиональных конкурсов, публикацию методических сборников, организацию открытых мероприятий. Планируется создать мобильные группы наставников, которые будут выезжать в отдаленные территории края для проведения мастер-классов и консультаций, проведения открытого форума «Просфера. Образование без границ» с обязательной секцией «Наставничество».

5. Оценка эффективности модели через мониторинг профессиональных достижений педагогов. Для ее решения будет разработана комплексная система мониторинга, включающая как количественные показатели (динамика профессионального роста, участие в конкурсах, образовательные результаты учащихся), так и качественные параметры (удовлетворенность педагогов системой наставничества, изменения в педагогической практике). Мониторинг будет проводиться регулярно (не реже двух раз в год) с привлечением внешних экспертов. Результаты мониторинга станут основой для постоянного совершенствования модели наставничества.

2.5. Предмет предлагаемого проекта

Предметом проекта является комплексная многоуровневая модель наставничества, которая включает четыре взаимосвязанных блока, каждый из которых представляет собой сложную систему элементов и механизмов взаимодействия.

- Нормативные документы (дорожные карты, регламенты);
- Методические продукты (банк кейсов, экспертные карты);
- Цифровые инструменты (платформа для наставников);

- Программы обучения для педагогов и наставников.

Нормативный блок модели включает пакет документов, регламентирующих все аспекты наставнической деятельности в образовательных организациях края. Центральным документом станет Положение о наставничестве в системе образования Краснодарского края, которое определит основные принципы, цели и задачи наставничества, права и обязанности участников процесса, порядок организации наставнической деятельности. Кроме того, в этот блок войдут: типовый договор о наставничестве, регламент взаимодействия наставника и подопечного, формы отчетной документации, критерии оценки эффективности наставнической деятельности. Особое внимание уделяется разработке механизмов интеграции наставничества в систему оплаты труда педагогов, что позволит создать устойчивую мотивацию для участия в наставнической деятельности.

Методический блок модели представляет собой систему научно-методического обеспечения наставнической деятельности. Он включает программу подготовки наставников, методические рекомендации по организации различных форм наставничества (индивидуальное, групповое, сетевое), сборники кейсов и практических ситуаций для использования в работе наставников, диагностические материалы для оценки профессионального роста педагогов. Важной составляющей этого блока станет банк лучших практик наставничества, который будет постоянно пополняться и обновляться. Методический блок также включает систему методического сопровождения наставников через регулярные семинары, супервизии, консультации экспертов.

Цифровой блок модели – это комплекс информационно-технологических решений, обеспечивающих эффективное функционирование системы наставничества в масштабах края. Центральным элементом этого блока станет краевая платформа цифрового наставничества, которая будет включать несколько функциональных модулей: систему дистанционного взаимодействия наставников и подопечных, электронный методический

кабинет, инструменты для совместной работы, систему мониторинга и аналитики. Платформа будет интегрирована с существующими информационными системами образования края, что позволит автоматизировать многие процессы (назначение наставников, фиксация результатов работы, сбор отчетности). Особое внимание уделяется созданию цифрового пространства для наставников.

Оценочный блок модели представляет собой систему мониторинга и оценки эффективности наставнической деятельности. Он включает набор количественных и качественных показателей, методы их измерения, периодичность проведения оценки, формы представления результатов. Особенностью этого блока является его многоуровневость: оценивается как индивидуальная эффективность работы конкретных наставнических пар, так и результативность системы наставничества в целом на уровне образовательной организации, муниципалитета и края. Результаты оценки используются для постоянного совершенствования модели, перераспределения ресурсов, принятия управленческих решений.

Все блоки модели тесно взаимосвязаны и функционируют как единая система. Нормативный блок создает правовые основы для наставнической деятельности, методический - обеспечивает ее содержательное наполнение, цифровой - предоставляет инструменты для организации работы, оценочный - позволяет корректировать и совершенствовать систему. Такая комплексность обеспечивает устойчивость модели и ее эффективность в решении задач профессионального развития педагогов.

2.6. Обоснование значимости проекта

2.6.1. Проблематика проекта

Современная система образования Краснодарского края сталкивается с комплексом взаимосвязанных проблем, требующих системного решения через внедрение краевой модели наставничества. Кадровый кризис проявляется в устойчивой тенденции оттока молодых специалистов из системы образования. Согласно статистическим данным, около 35% выпускников педагогических

вузов, пришедших работать в школы, покидают образовательные организации в течение первого года профессиональной деятельности. Основными причинами являются отсутствие эффективной системы адаптации к реальным условиям педагогической работы, неподготовленность к решению сложных педагогических ситуаций, отсутствие поддержки в профессиональном становлении и эмоциональное выгорание из-за высокой нагрузки и ответственности.

Профессиональная изоляция многих педагогов, особенно в сельских и отдаленных школах, приводит к ограниченному доступу к современным методикам преподавания, отсутствию возможностей для профессионального обмена, консервации устаревших педагогических практик и замедлению профессионального роста. Существующие формы наставничества демонстрируют свою неэффективность, что выражается в отсутствии единых стандартов и требований к наставнической деятельности, формальном подходе к назначению наставников, недостаточной методической подготовке наставников, отсутствии системы мотивации для наставников и неиспользовании цифровых технологий в наставнической работе.

Разрыв между теорией и практикой в профессиональной подготовке педагогов проявляется в несоответствии вузовской подготовки реальным условиям работы в школе, недостатке практико-ориентированных форм повышения квалификации, отсутствии механизмов передачи актуального педагогического опыта и затруднениях во внедрении современных образовательных технологий. Кроме того, наблюдается значительная неравномерность кадрового обеспечения между городскими и сельскими школами, выражающаяся в дефиците квалифицированных педагогов в сельской местности, ограниченных возможностях профессионального роста в малокомплектных школах, недостатке современных образовательных ресурсов в отдаленных территориях и сложностях привлечения молодых специалистов в сельские школы.

2.6.2. Инновационный потенциал

Предлагаемая краевая модель наставничества содержит ряд новых подходов, отличающих ее от традиционных форм наставнической деятельности. Системность подхода проявляется в создании единого нормативно-методического пространства наставничества на уровне края, разработке многоуровневой системы сопровождения педагогов на всех этапах профессионального пути, интеграции наставничества в систему непрерывного педагогического образования и связи наставнической деятельности с системой аттестации педагогических кадров.

Цифровизация процессов наставничества включает создание единой краевой цифровой платформы наставничества, разработку мобильного приложения для наставников, внедрение системы электронного портфолио профессионального роста и организацию дистанционных форм наставнического сопровождения. Сетевой характер модели предполагает формирование профессиональных сообществ наставников на муниципальном и краевом уровнях, организацию стажировочных площадок в ведущих школах края, создание мобильных групп наставников в «Сферум» для работы в отдаленных территориях, развитие горизонтальных связей между образовательными организациями и использование ресурсов социального партнерства для развития наставничества.

Персонализация наставнического сопровождения достигается через разработку индивидуальных траекторий профессионального роста, создание системы тьюторского сопровождения карьеры педагога, использование технологий педагогического коучинга, внедрение системы менторства для талантливых педагогов и разработку дифференцированных программ наставничества для разных категорий педагогов. Научно-методическое обеспечение включает создание краевого центра методического сопровождения наставничества, разработку серии учебно-методических комплексов для наставников, организацию постоянно действующих методических семинаров, проведение научных исследований эффективности

различных моделей наставничества и издание методических рекомендаций по актуальным вопросам наставнической деятельности.

2.6.3. Практическая значимость

Реализация проекта окажет комплексное положительное влияние. Для молодых специалистов будут созданы благоприятные условия профессиональной адаптации, обеспечена поддержка в решении сложных педагогических ситуаций, созданы возможности для ускоренного профессионального роста и помощи в построении перспективной карьерной траектории. Опытные педагоги-наставники получают новые возможности профессиональной реализации, смогут систематизировать и передать накопленный опыт, откроют перспективы для карьерного роста и получат доступ к современным методикам наставнической работы.

Образовательные организации смогут создать условия для формирования стабильного квалифицированного коллектива, эффективно использовать внутренние ресурсы профессионального развития, повысить качество образовательных результатов, укрепить корпоративную культуру и профессиональное сообщество. Для системы образования края проект должен помочь в обеспечении решения проблемы кадрового дефицита, в создании механизма сохранения и передачи педагогического опыта, в выявлении и поддержке педагогических талантов, в обеспечении внедрения современных образовательных технологий.

Мы рассчитываем, что проект позволит повысить престиж педагогической профессии, улучшить качество образовательных услуг, создать условия для формирования нового поколения педагогов, обеспечить преемственность педагогических традиций.

2.6.4. Реализуемость проекта

Проект основывается на тщательно проработанной программе реализации, включающей три основных этапа.

- Подготовительный этап (2025 год);

Он включает организационно-аналитическую работу по проведению комплексного анализа существующих практик наставничества, изучению зарубежного и отечественного опыта, формированию рабочей группы проекта и разработке концепции краевой модели. В рамках нормативно-методического обеспечения будет подготовлен пакет нормативных документов, разработано положение о наставничестве, созданы типовые регламенты и формы отчетности, а также разработаны критерии оценки эффективности.

Формирование инфраструктуры предполагает создание краевого координационного центра, сети муниципальных центров, отбор пилотных образовательных организаций и заключение партнерских соглашений. Подготовка кадров включает разработку программы подготовки наставников, проведение установочных семинаров, формирование кадрового резерва наставников и создание системы методического сопровождения.

- Внедренческий этап (2026 год);

Этот этап начинается с запуска цифровой платформы, включающего тестирование функционала платформы, обучение пользователей, наполнение контентом и интеграцию с другими информационными системами. Реализация программ наставничества предполагает формирование наставнических пар, запуск индивидуальных программ сопровождения, организацию групповых форм наставничества и проведение сетевых мероприятий. Мониторинг и корректировка включают проведение промежуточного мониторинга, анализ первых результатов, корректировку программ сопровождения и оптимизацию организационных механизмов. Масштабирование модели предполагает включение новых образовательных организаций, расширение географии проекта, углубление содержания работы и развитие сетевого взаимодействия.

- Аналитический этап (2027 год);

Последний этап включает комплексную оценку эффективности через проведение итогового мониторинга, анализ достигнутых результатов, выявление успешных практик и определение проблемных зон. Обобщение

опыта предполагает подготовку методических рекомендаций, издание сборников лучших практик, систематизацию накопленных материалов и подготовку аналитических отчетов. Перспективное планирование включает разработку программы развития наставничества, определение направлений совершенствования, планирование дальнейших исследований и формирование предложений по нормативному закреплению. Итоговые мероприятия включают проведение краевой конференции, организацию выставки достижений, награждение лучших наставников и презентацию итогов проекта.

2.6.5. Корреляция с национальными целями

№	Документ/инициатива	Соответствие проекта	Конкретные механизмы реализации
1	Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 "О национальных целях развития РФ до 2030 года"	Возможности для самореализации и развития талантов	Программы индивидуального сопровождения педагогов
2.	Указами Президента Российской Федерации от 07 мая 2024 года № 309, от 08 мая 2024 года № 314, от 09 ноября 2022 года № 809 и от 21 июля 2020 года № 474	Всеобщая вовлеченность в патриотическое воспитание; Создание условий для воспитания гармонично развитой личности	Реализация программ наставничества, направленных на передачу традиционных российских духовно-нравственных ценностей; Вовлечение наставников в программы воспитательной работы
3	Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в РФ" (ст. 47)	Право педагогов на профессиональное развитие	Нормативное закрепление системы наставничества
4	Распоряжение Правительства РФ от 25.12.2019 № Р-145 "О методологии наставничества"	Внедрение целевой модели наставничества	Адаптация федеральной модели к региональным условиям
5	Национальный проект "Образование" (2019-2024)	Федеральный проект "Учитель будущего"	Создание системы непрерывного профессионального роста
6	Государственная программа	Повышение качества	Включение

№	Документ/инициатива	Соответствие проекта	Конкретные механизмы реализации
	Краснодарского края "Развитие образования" (2020-2025)	образования	наставничества в региональные образовательные программы
7	Концепция развития непрерывного педагогического образования (2021)	Создание системы сопровождения педагогов	Разработка трехуровневой модели наставничества
8	Профессиональный стандарт "Педагог" (приказ Минтруда № 544н от 18.10.2013)	Требования к профессиональным компетенциям	Программа формирования наставнических компетенций
9	Федеральная целевая программа развития образования на 2021-2025 годы	Модернизация педагогического образования	Внедрение цифровых технологий в наставничество

Дополнительные нормативные акты, обеспечивающие реализацию проекта:

1. Закон Краснодарского края от 16.07.2013 № 2770-КЗ «Об образовании»:
 - Регламентирует организацию инновационной деятельности в образовательных организациях края;
 - Определяет порядок сетевого взаимодействия образовательных учреждений;
2. Приказ Минпросвещения РФ от 25.12.2019 № 712:
 - Утверждает целевую модель наставничества для обучающихся и педагогов;
 - Определяет показатели эффективности наставнической деятельности;
3. Постановление Правительства Краснодарского края от 12.11.2020 № 687:
 - Утверждает региональную программу «Кадровый потенциал»;
 - Предусматривает финансирование программ наставничества;

4. Концепция развития педагогического образования в Краснодарском крае (2022):

- Закрепляет принципы непрерывного профессионального развития;
- Определяет роль наставничества в системе педагогического образования.

2.6.6. Иная информация

Проект получил широкую поддержку ведущих образовательных организаций Краснодарского края, что подтверждает его значимость и практическую ценность для системы образования региона.

Муниципальное казенное учреждение «Краснодарский научно-методический центр» (МКУ КНМЦ г. Краснодара) выступает ключевым партнером проекта, обеспечивая его методическое сопровождение. В рамках сотрудничества Центр берет на себя организацию экспертно-аналитической поддержки, проведение мониторинга эффективности внедрения модели, а также методическое сопровождение участников через систему консультаций и семинаров. Особое внимание уделяется созданию стажировочных площадок на базе образовательных организаций города и координации взаимодействия между всеми участниками проекта.

Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края (ГБОУ ИРО КК) выполняет роль научно-методического центра проекта. Институт обеспечивает научное руководство разработкой концепции краевой модели наставничества, разрабатывает и реализует программы повышения квалификации для наставников, организует фундаментальные и прикладные исследования в области наставничества. Важным направлением работы является подготовка и издание учебно-методических материалов, а также организация краевых мероприятий по обмену лучшими практиками.

АНО «Профориентир КУБАНЬ» вносит значительный вклад в реализацию проекта: организация занимается внедрением современных технологий сопровождения профессионального роста, созданием системы мотивации для наставников, а также привлечением работодателей к процессу профессионального становления педагогов. Особое внимание уделяется организации профессиональных проб и стажировок для молодых специалистов.

Такая комплексная поддержка со стороны ведущих образовательных организаций и общественных институтов края создает прочные основания для успешной реализации проекта и его дальнейшего масштабирования на всей территории Краснодарского края. Каждый партнер вносит уникальный вклад в развитие системы наставничества, обеспечивая тем самым системный подход к решению поставленных задач и достижению стратегических целей проекта.

2.7. Исходные теоретические положения

Теоретической основой проекта являются современные научные подходы и концепции, доказавшие свою эффективность в области педагогики, психологии и управления образованием. Проект опирается на следующие ключевые теоретические положения:

1. Компетентностный подход (А.Г. Бермус, В.А. Болотов, И.А. Зимняя). Проект исходит из понимания профессионального развития педагога как процесса формирования и совершенствования комплекса профессиональных компетенций, обеспечивающих эффективное решение педагогических задач. Модель наставничества направлена на развитие не только предметно-методических, но и психолого-педагогических, коммуникативных и исследовательских компетенций педагога.

2. Теория развивающего обучения (Л.С. Выготский, В.В. Давыдов, Д.Б. Эльконин). В основе взаимодействия в наставнической паре лежит принцип опережающего развития и зоны ближайшего развития педагога. Наставник выступает как организатор такой образовательной среды, которая

стимулирует профессиональный рост молодого специалиста, ставя перед ним задачи, разрешимые с помощью наставника, но ведущие к самостоятельному развитию.

3. Рефлексивно-деятельностный подход (Г.П. Щедровицкий, В.В. Давыдов, Н.Г. Алексеев). Ключевым механизмом профессионального роста в модели наставничества является организация совместной рефлексии педагогической деятельности. Наставник *facilitates* процесс анализа и осмысления молодым специалистом собственного опыта, выявления затруднений и проектирования путей их преодоления.

4. Теория профессиональных сообществ (П. Сенге, Э. Венгер). Создание профессиональных сетевых сообществ наставников и педагогов рассматривается как важнейшее условие для непрерывного обмена опытом, генерации новых знаний и снижения профессиональной изоляции, особенно в сельских и удаленных территориях. Проект направлен на формирование таких сообществ как на краевом, так и на муниципальном уровнях.

5. Концепция непрерывного профессионального образования (А.М. Новиков, В.С. Леднев). Модель наставничества интегрируется в систему непрерывного педагогического образования, выстраивая «вертикаль» профессионального роста: студент педвуза → молодой специалист → опытный педагог → наставник. Это обеспечивает преемственность и системность в развитии кадрового потенциала.

6. Концепция «Учитель-исследователь». Проект предполагает подготовку наставников к тому, чтобы они могли не только транслировать готовые образцы, но и организовывать исследовательскую деятельность молодого педагога по осмыслению и преобразованию собственной практики, развивая у него критическое мышление и исследовательскую позицию.

7. Теория социального партнерства в образовании (Л.И. Лукина, В.И. Слободчиков). Реализация модели предполагает активное привлечение социальных партнеров (вузы, научные организации, предприятия) для

обогащения содержания профессионального развития педагогов и приближения его к реальным запросам общества и экономики.

Таким образом, проект строится на синтезе современных научных подходов, что обеспечивает его теоретическую обоснованность, системность и соответствие актуальным тенденциям развития образования. Инновационность заключается не в создании принципиально новых теоретических конструкций, а в их комплексном практическом применении для построения целостной, многоуровневой краевой модели наставничества.

Реализация краевой модели наставничества открывает значительные перспективы для развития системы образования Краснодарского края. После апробации в пилотных образовательных организациях проект предполагает последовательное возможное расширение. Особое внимание будет уделено включению в программу сельских школ и образовательных учреждений, расположенных в отдаленных территориях, где потребность в качественной системе наставничества особенно высока, а также ШНОР.

Перспективным направлением развития проекта станет интеграция краевой модели наставничества с федеральными образовательными программами и проектами. Планируется создание механизмов взаимодействия с ведущими педагогическими вузами страны для обеспечения научно-методической поддержки и обмена лучшими практиками. Важным этапом станет разработка и внедрение системы преемственности между различными уровнями образования, что позволит создать единое пространство профессионального роста педагогов от студентов педагогических специальностей до опытных наставников.

Особое значение придается развитию цифровой составляющей проекта. В перспективе планируется расширение цифрового пространства за счет внедрения технологий искусственного интеллекта для анализа профессиональных траекторий педагогов, создания системы автоматизированных рекомендаций по профессиональному развитию и

разработки инструментов для прогнозирования кадровых потребностей системы образования края.

2.8. Программа – календарный план реализации проекта

№ п/п	Дата начала	Дата окончания	Перечень действий	Содержание и методы деятельности	Необходимые условия для реализации действий	Прогнозируемые результаты реализации действий
ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП (2026 г.)						
1.	09.2025	11.2025	Организационный: Анализ практик, формирование рабочей группы, разработка концепции.	Методы анализа, проектирования, экспертной оценки.	Наличие экспертов, доступ к информационным ресурсам, приказ о создании рабочей группы.	Утвержденная концепция проекта, сформированный состав рабочей группы.
2.	12.2025	02.2026	Нормативный: Разработка положения, создание регламентов, подготовка документов.	Нормотворчество, моделирование организационных процессов.	Юридическое сопровождение, опыт участников группы в разработке регламентирующей документации.	Пакет документов (Положение о наставничестве, регламенты, дорожная карта).
3.	03.2026	05.2026	Методический: Разработка программы подготовки наставников, методических рекомендаций, банка кейсов.	Методическое проектирование, обобщение лучших практик.	Привлечение методистов, ученых, лучших практикующих наставников.	Комплект методических материалов для реализации системы наставничества.
4.	06.2026	08.2026	Технический: Разработка и тестирование цифровой платформы, обучение	IT-разработка, тестирование, проведение	Техническое задание, разработчик/платформа, IT-инфраструктура.	Функционирующая цифровая среда для наставничества,

№ п/п	Дата начала	Дата окончани я	Перечень действий	Содерж ание и методы деятель ности	Необходимые условия для реализации действий	Прогнозиру емые результаты реализации действий
			модераторов.	ние обучаю щих вебинар ов.		подготовле нные модератор ы.
ВНЕДРЕНЧЕСКИЙ ЭТАП (2026-2027 гг.)						
5.	09.2026	11.2026	Пилотный: Отбор школ, формирование наставнически х пар, старт программ.	Отбор на конкурс ной основе, диагнос тика, индивид уальное сопрово ждение пар.	Заинтересован ность школ, наличие подготовленн ых наставников, согласия участников.	Не менее 20 функциони рующих наставниче ских пар, запущенны е программы сопровожде ния.
6.	12.2026	02.2027	Обучающий: Проведение курсов, мастер- классов, семинаров для наставников.	Очные и дистанц ионные образов ательны е формы, обмен опытом.	Бюджет на организацию мероприятий, привлеченные эксперты, программа обучения.	Повышение квалификац ии наставнико в, расширени е их методическ ого арсенала.
7.	03.2027	05.2027	Мониторинг: Оценка эффективност и, корректировка программ, оптимизация.	Анкетир ование, собесед ования, анализ результ атов деятель ности пар.	Разработанны й инструментар ий для мониторинга, готовность участников к предоставлен ию обратной связи.	Отчет о промежудо чных результатах , скорректир ованные программы наставниче ства.
8.	06.2027	08.2027	Масштабиров	Диссеми	Ресурсы для	Увеличени

№ п/п	Дата начала	Дата окончания	Перечень действий	Содержание и методы деятельности	Необходимые условия для реализации действий	Прогнозируемые результаты реализации действий
			ние: Включение новых школ (сельских, ШНОР), сетевое взаимодействие, форум.	нация опыта, организация сетевых событий, конференция.	масштабирования, интерес со стороны других образовательных организаций.	е количества участников проекта, тиражирование успешных практик, проведение итогового форума.
АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЭТАП (2028 г.)						
9.	09.2027	11.2027	Итоговый мониторинг и анализ: Сбор итоговых данных, оценка достижения целей проекта.	Комплексный анализ количественных и качественных показателей, SWOT-анализ.	Полные данные за весь период реализации, участие внешних экспертов для оценки.	Итоговый аналитический отчет с оценкой эффективности и влияния проекта.
10.	12.2027	02.2028	Обобщение и тиражирование: Подготовка итоговых методических рекомендаций, публикации.	Систематизация результатов, оформление итоговых материалов.	Опыт реализации проекта, готовность авторского коллектива к обобщению.	Публикация итогового сборника, размещение материалов в открытом доступе для тиражирования.
11.	03.2028	05.2028	Построение перспектив: Разработка предложений по дальнейшему	Стратегическое планирование, проектирование.	Заинтересованность органов управления образованием в продолжении	Дорожная карта дальнейшего развития системы наставниче

№ п/п	Дата начала	Дата окончани я	Перечень действий	Содерж ание и методы деятель ности	Необходимые условия для реализации действий	Прогнозиру емые результаты реализации действий
			развитию и интеграции системы наставничеств а в регионе.		проекта.	ства в регионе.

Оценка	09.2027-10.2027	Мониторинг результатов; Анализ эффективности; Лучшие практики;
Обобщение	11.2027	Методические рекомендации; Сборники; Систематизация;
Перспективы	12.2027	Программа развития; Направления совершенствования; Планирование;

2.9. Кадровое обеспечение

№ п/п	ФИО	Должность	Опыт	Функции
1	Шепелина О.Б.	Директор МАОУ СОШ № 19	Руководитель МИП	Координация проекта
2	Максимюк П.А.	Заместитель директора МАОУ СОШ № 19	Заместитель руководителя	Организация рабочих групп, мониторинг выполнения этапов проекта, подготовка отчетности

2.10. Нормативное правовое обеспечение:

№ п/п	Наименование нормативного правового акта	Краткое обоснование применения нормативного правового акта в рамках реализации проекта организации-соискателя	Ссылка на документ
1	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ	Определяет правовые основы образовательной деятельности, включая инновационные проекты и наставничество.	Ссылка
2	Распоряжение Минпросвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145	Регламентирует внедрение целевой модели наставничества в образовательных организациях.	Ссылка
3	Положение о наставничестве МАОУ СОШ № 19 г. Краснодара	Определяет порядок организации наставничества в школе, включая цели, задачи, формы работы и обязанности участников.	Ссылка
4	Положение об оплате труда МАОУ СОШ № 19 г. Краснодара	Устанавливает механизмы материального стимулирования педагогов-наставников, включая доплаты за наставническую деятельность.	Ссылка
5	Нормы рабочего времени педагогических работников	Регулирует распределение рабочего времени, включая часы, отведенные на наставничество и инновационную деятельность.	Ссылка
6	Устав МАОУ СОШ № 19 г. Краснодара	Закрепляет право школы на реализацию инновационных проектов и участие в программах развития образования.	Ссылка

Обоснование:

Указанные нормативные акты обеспечивают правовую основу для реализации проекта, включая организацию наставничества, финансовое стимулирование участников, распределение рабочего времени и интеграцию инновационной деятельности в образовательный процесс. Локальные документы школы (положения о наставничестве и оплате труда) конкретизируют механизмы работы в рамках проекта.

2.11. Возможные риски и пути их преодоления

Реализация проекта может столкнуться с несколькими категориями рисков, требующими особого внимания и заблаговременной разработки компенсационных механизмов.

В организационной сфере существует риск недостаточной координации между участниками проекта, который может привести к задержкам в реализации отдельных этапов. Для минимизации данного риска предусмотрено создание координационного совета с ежемесячными совещаниями, который будет осуществлять постоянный мониторинг хода работ и оперативно решать возникающие вопросы.

Кадровые риски связаны в первую очередь с возможной недостаточной квалификацией наставников, что может снизить качество сопровождения молодых педагогов. Для предотвращения этой ситуации вводится система обязательной сертификации наставников, включающая многоуровневую подготовку и регулярную оценку их профессиональных компетенций.

Методические риски проявляются в возможном несоответствии разработанных методик реальным потребностям педагогов. Чтобы избежать этого, запланирована система регулярного мониторинга и корректировки методических материалов на основе обратной связи от участников программы. Технические риски, связанные со сбоями в работе цифровой платформы, хотя и имеют низкую вероятность, но могут существенно нарушить процессы взаимодействия участников. В качестве компенсационной меры создается резервная система и организуется круглосуточная техническая поддержка.

Мотивационные риски выражаются в возможной низкой вовлеченности педагогов, что может привести к формальному участию в программе. Для решения этой проблемы разрабатывается комплексная система материального и нематериального стимулирования, включающая различные формы признания профессиональных достижений.

2.12. Критерии результативности

Система контроля реализации проекта строится на принципах комплексности, объективности и регулярности. Входной контроль включает

всестороннюю оценку стартовых условий: анализ кадрового потенциала школ-участниц, диагностику профессиональных дефицитов педагогов и оценку состояния материально-технической базы. Эти данные служат основой для разработки индивидуальных траекторий профессионального развития.

Текущий контроль осуществляется ежеквартально и включает несколько взаимодополняющих процедур. Регулярное анкетирование участников программы позволяет отслеживать динамику их удовлетворенности и выявлять возникающие трудности. Экспертные оценки промежуточных результатов проводятся независимыми специалистами с использованием унифицированных критериев. Особое внимание уделяется анализу активности участников на цифровой платформе, что дает объективные данные о реальной вовлеченности в программу. Контрольные срезы профессиональных компетенций проводятся по специально разработанным методикам, позволяющим оценить прогресс в развитии ключевых навыков.

Итоговый контроль предполагает комплексную оценку достижения целевых показателей проекта. Сравнительный анализ результатов различных образовательных организаций позволяет выявить наиболее эффективные практики. Экспертная верификация данных обеспечивает достоверность полученных результатов. Социологические исследования удовлетворенности всех категорий участников дают ценную информацию для совершенствования модели.

Критерии оценки эффективности проекта разделяются на количественные и качественные. К количественным показателям относятся: доля молодых педагогов, сохранившихся в профессии (целевой показатель не менее 90%), количество сертифицированных наставников (планируется подготовить не менее 300 специалистов), процент школ, внедривших модель (целевой показатель - 80% от общего числа образовательных организаций края). Качественные критерии включают: динамику профессионального роста педагогов, уровень удовлетворенности участников программой, влияние на

образовательные результаты учащихся и степень методической обеспеченности процесса.

2.13. Организации-соисполнители

№ п/п	Наименование организации-соисполнителя проекта	Основные функции организации-соисполнителя проекта
1	Муниципальное казенное учреждение «Краснодарский научно-методический центр» (МКУ КНМЦ г. Краснодара)	Методическое сопровождение проекта, организация экспертно-аналитической поддержки, проведение мониторинга, создание стажировочных площадок, координация взаимодействия между участниками.
2	Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края (ГБОУ ИРО КК)	Научное руководство разработкой концепции, разработка и реализация программ повышения квалификации для наставников, организация исследований, подготовка учебно-методических материалов, организация краевых мероприятий.
3	Автономная некоммерческая организация «Профориентир КУБАНЬ» (АНО «Профориентир КУБАНЬ»)	Внедрение современных технологий сопровождения профессионального роста, создание системы мотивации для наставников, привлечение работодателей, организация профессиональных проб и стажировок.

2.14. Перечень научных и (или) учебно-методических разработок по теме проекта.

В рамках реализации проекта предусмотрена разработка нового комплекса научно-методических материалов, обеспечивающих содержательное наполнение системы наставничества, которое будет основано на уже апробируемых материалах, проводимых в МАОУ СОШ № 19.

Так в основу данного проекта входит уже реализованная ранее муниципальная инновационная площадка «Реализация целевой модели наставничества как стратегия непрерывного развития» 2022-2025 гг.

1. «Конструктивное наставничество», автор: Шепелина Оксана Борисовна;

Ссылка для ознакомления с материалом:

<https://cloud.mail.ru/public/2NCb/W6PL751Ef>

2. «Интерактивная книга наставника»;

Ссылка для ознакомления с материалом:

<https://cloud.mail.ru/public/YtZS/NDwi2mMt1>

Также опорным материалом для реализации продукта станет апробированный материал, опубликованный в журнале для руководителей образовательных учреждений и специалистов в области управления образованием «Управление качеством образования: теория и практика эффективного администрирования» №4 за 2024, июнь.

Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору за соблюдением законодательства в сфере массовых коммуникаций и охране культурного наследия. Свидетельство о регистрации ПИ №ФС 77-22752 от 28.12.2005г.

3. Качественная реализация научного-методической деятельности в образовательной организации через управленческий проект «Маршрут успеха: формируем будущее», соавторство Денисовой Д.А., Шепелиной О.Б.;

Ссылка для ознакомления с материалом:

<https://disk.yandex.ru/i/RRqJKJwkaZ-iAQ>

Главным методическим продуктом станет «Конструктор наставничества» – комплексное пособие, включающее нормативные документы, методические рекомендации и практические кейсы. Данный конструктор позволит образовательным организациям адаптировать модель наставничества к своим условиям, выбирая наиболее подходящие форматы

работы. Пособие будет содержать алгоритмы создания наставнических пар, схемы сопровождения профессионального роста и инструменты оценки эффективности.

Особое значение имеет разработка серии учебных модулей для подготовки наставников. Каждый модуль посвящен отдельному аспекту наставнической деятельности: психолого-педагогическим основам работы с молодыми специалистами, технологиям профессионального сопровождения, методам решения типовых педагогических ситуаций. Модули разрабатываются с учетом разных уровней профессионального мастерства педагогов и включают как теоретические материалы, так и практические задания.

Важным компонентом методического обеспечения станет сборник диагностических материалов, позволяющий оценивать профессиональные дефициты педагогов, отслеживать динамику их развития и эффективность наставнического сопровождения. Сборник будет включать анкеты, опросники, карты наблюдения и другие инструменты оценки, прошедшие апробацию в образовательных организациях края.

Для цифровой платформы наставничества разрабатывается специальный методический комплекс, включающий видеоуроки, вебинары, интерактивные тренажеры и банк лучших практик.

Данный подход уже был реализован в МАОУ СОШ № 19 в рамках [«Бережливого образования»](#).

Ссылка для ознакомления с материалом:

<https://cloud.mail.ru/public/FHfr/6Fm7GKsQ3>

Этот ресурс позволит обеспечить непрерывное методическое сопровождение участников программы независимо от их территориального расположения.

Научное сопровождение проекта предусматривает проведение серии исследований по актуальным проблемам наставничества в образовании. Результаты исследований будут опубликованы в виде монографий и статей в

научных журналах, что позволит обобщить полученный опыт и ввести его в научный оборот. Особое внимание уделяется изучению эффективности различных моделей наставничества в условиях цифровой трансформации образования.

Завершающим этапом станет разработка методических рекомендаций по внедрению модели наставничества в образовательных организациях различного типа. Эти рекомендации будут содержать пошаговые алгоритмы действий, примеры локальных нормативных актов и критерии оценки результатов, что значительно облегчит процесс распространения положительного опыта.

2.15. Обоснование возможности реализации проекта в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании

Реализация проекта полностью соответствует действующему законодательству Российской Федерации в сфере образования и учитывает последние изменения нормативно-правовой базы. Правовые основания для реализации проекта закреплены в следующих документах:

Федеральный уровень:

Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" №273-ФЗ (ст. 13, 47) предусматривает право педагогических работников на дополнительное профессиональное образование и профессиональное развитие через различные формы, включая наставничество. Статья 47 прямо закрепляет право педагогов на осуществление наставнической деятельности как один из видов профессиональной деятельности.

Приказ Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. № Р-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность" создает правовую основу для внедрения систем наставничества в образовательных организациях. Проект разработан с учетом требований данной методологии.

Региональный уровень:

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года №2770-КЗ "Об образовании в Краснодарском крае" (ст. 8) предусматривает развитие системы поддержки педагогических работников, включая создание условий для их профессионального роста. Проект соответствует Стратегии социально-экономического развития Краснодарского края до 2030 года, где развитие кадрового потенциала определено как один из приоритетов.

Локальный уровень:

Устав ГБОУ ИРО Краснодарского края предусматривает осуществление деятельности по разработке и внедрению инновационных моделей повышения квалификации педагогических работников. Положение об инновационной деятельности в системе образования Краснодарского края создает правовые основания для реализации данного проекта как инновационного.

Соответствие современным трендам:

Проект учитывает требования:

- Профессионального стандарта "Педагог" (утв. приказом Минтруда России от 18.10.2013 N 544н)
- Концепции развития непрерывного педагогического образования

Финансово-экономическое обоснование:

Реализация проекта не требует дополнительного бюджетного финансирования, так как предусматривает использование существующих ресурсов:

- Кадровый потенциал организаций-соисполнителей;
- Материально-техническая база ГБОУ ИРО КК и МКУ КНМЦ;
- Инфраструктура цифровой образовательной среды края;
- Механизмы сетевого взаимодействия;

Организационно-правовые механизмы реализации:

1. Заключение соглашений о сотрудничестве между участниками проекта
2. Разработка и утверждение необходимых локальных нормативных актов
3. Создание координационного совета по управлению проектом

4. Включение мероприятий проекта в планы работы организаций-участников
5. Использование механизмов государственно-частного партнерства

Таким образом, проект имеет прочную законодательную основу и может быть реализован в рамках действующего правового поля без необходимости внесения изменений в нормативные акты. Все предлагаемые механизмы соответствуют принципам образовательной политики Российской Федерации и Краснодарского края.

2.16. Предложения по распространению

Реализация краевой модели наставничества предусматривает системную работу по распространению успешного опыта на все образовательные организации Краснодарского края. Основным механизмом тиражирования результатов станет включение модели в региональную программу «Развитие кадрового потенциала системы образования Краснодарского края на 2025-2030 годы». Это позволит обеспечить устойчивое финансирование и нормативно-правовое сопровождение процесса внедрения.

Для эффективного распространения опыта планируется создание сети стажировочных площадок на базе образовательных организаций - участников пилотного проекта. Каждая площадка будет специализироваться на определенном аспекте модели наставничества (работа с молодыми специалистами, сопровождение профессионального роста, цифровые инструменты и др.). Ежегодно на этих площадках будут проходить обучение не менее 100 педагогических работников из всех муниципальных образований края.

Важным элементом системы распространения станет ежегодный краевой форум «Просфера», который будет проводиться при поддержке министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края. Форум станет площадкой для презентации лучших практик, обсуждения актуальных проблем и формирования профессионального сообщества наставников.

Особое внимание будет уделено развитию цифровых каналов распространения опыта. На базе краевой платформы дистанционного обучения создается специализированный раздел, где будут размещены:

- Видеозаписи мастер-классов ведущих наставников;
- Электронные версии методических материалов;
- Шаблоны локальных нормативных актов;
- Инструкции по использованию цифровых инструментов;
- Возможность получения онлайн-консультаций;

Для муниципальных образовательных организаций будут разработаны типовые «дорожные карты» внедрения модели, учитывающие их специфику (городские/сельские школы, малокомплектные учреждения, организации с разным уровнем материально-технического оснащения). Сопровождение процесса внедрения осуществляют тьюторы из числа наиболее успешных участников пилотного проекта.

2.17. Обоснование устойчивости результатов проекта после окончания его реализации, включая механизмы его ресурсного обеспечения

Устойчивость результатов проекта обеспечивается комплексом организационных, методических и финансовых механизмов. Ключевым фактором станет интеграция модели наставничества в систему управления образованием Краснодарского края через включение соответствующих показателей в региональные программы развития образования и системы оценки качества образования.

Организационная устойчивость будет достигнута за счет:

- Создания краевого центра наставничества на базе ГБОУ ИРО КК;
- Формирования муниципальных координационных советов по наставничеству;
- Закрепления функций наставничества в должностных инструкциях педагогических работников;
- Развития профессионального сообщества наставников.

Методическая устойчивость обеспечивается:

- Разработкой полного комплекса учебно-методических материалов;
- Созданием системы непрерывного обучения наставников;
- Организацией регулярного обмена опытом;
- Развитием научно-исследовательской работы по проблемам наставничества.

Финансовая устойчивость будет достигнута за счет:

- Включения расходов на наставничество в нормативы подушевого финансирования;
- Разработки системы стимулирующих выплат наставникам;
- Привлечения внебюджетных источников финансирования;
- Участия в грантовых программах поддержки педагогических инициатив.

Кадровая устойчивость обеспечивается:

- Созданием кадрового резерва наставников;
- Развитием системы непрерывного профессионального роста;
- Организацией наставничества для самих наставников;
- Подготовкой тьюторов по сопровождению внедрения модели;

Информационная устойчивость достигается через:

- Поддержку и развитие цифровой платформы наставничества;
- Издание методических сборников и рекомендаций;
- Проведение научно-практических конференций;

Таким образом, реализация проекта создаст не разовую акцию, а устойчивую систему профессионального развития педагогических кадров, которая будет функционировать и развиваться после завершения финансирования проекта. Все разработанные механизмы и инструменты интегрируются в существующую систему образования края и не потребуют дополнительных ресурсов для их поддержания.

2.18. Планируемая апробация и (или) внедрение результатов проекта, полученных после его реализации

Удалось заключить соглашения на раннем этапе с несколькими образовательными организациями:

1. Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение средняя общеобразовательная школа № 19 города Сочи имени Героя Советского союза Маляренко М.С. (Приложение № 1);

2. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение гимназия им. В.П. Сергейко станицы Ленинградской муниципальной образования Ленинградский муниципальный округ Краснодарского края (Приложение № 2);

3. Муниципальное автономное дошкольное учреждение детский сад № 58 муниципального образования город Армавир Краснодарского края (Приложение № 3).

№ п/п	Перечень организаций, участие которых планируется в качестве площадки для апробации и (или) внедрения результатов проекта	Место нахождения организации	Согласие организации на проведение апробации и (или) внедрения результатов проекта на ее территории
1	20 общеобразовательных организаций г. Краснодара и Краснодарского края (перечень уточняется)	Краснодарский край	Протоколы педагогических советов образовательных организаций, приказы о включении в проект. Ссылки будут размещены на сайте МАОУ СОШ № 19 в разделе «Инновационная деятельность» после заключения соглашений.

2.19. Финансирование проекта не требуется.

2.20. Иные материалы, презентующие проект организации-соискателя (видеоролик, презентации, публикации и др.) при их наличии

Проект не имеет иных материалов.

Договор о сетевом взаимодействии и сотрудничестве

г. Армавир

"01" сентября 2025 г.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение муниципального образования город Краснодар средняя общеобразовательная школа № 19 имени Героя Советского Союза Марины Расковой, в лице Шепелиной Оксаны Борисовны, директора школы, действующего на основании Устава, с одной стороны, и муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №58, именуемое в дальнейшем «Учреждение», в лице Елховой Татьяны Михайловны, заведующего МАДОУ №58, действующего на основании Устава, с другой стороны, далее именуемые совместно «Стороны», «Партнеры», в рамках сетевого взаимодействия с целью развития общего образования, дополнительного образования детей и взрослых, обеспечения реализации индивидуальной образовательной траектории обучающегося, организации сетевого взаимодействия педагогов заключили настоящее Соглашение о нижеследующем.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Договор определяет структуру, принципы и общие правила отношений сторон в рамках сетевого взаимодействия. В процессе сетевого взаимодействия и в рамках настоящего Договора стороны могут дополнительно заключать соглашения, предусматривающие детальные условия и процедуры взаимодействия сторон.

1.2. В своей деятельности стороны не ставят задач извлечения прибыли, либо ведут деятельность по привлечению дополнительных финансовых и материальных ресурсов для обеспечения ведения совместной деятельности сторон и качественного ее совершенствования в строгом соответствии с нормами законодательства о возможностях ведения приносящей доход деятельности партнеров и положениями учредительных документов. Все дополнительно привлекаемые финансовые и материальные средства расходуются на уставную деятельность сторон.

1.3. В случае осуществления образовательной деятельности Стороны гарантируют наличие соответствующей лицензии.

1.4. Стороны обеспечивают соответствие совместной деятельности законодательным требованиям. Каждый партнер гарантирует наличие правовых возможностей для выполнения взятых на себя обязательств.

2. Предмет договора.

2.1. Стороны договариваются о сетевом взаимодействии для решения следующих задач:

- развитие современной образовательной среды, интегрирующей возможности общего и дополнительного образования;
- проведение вебинаров;
- использование образовательного пространства для общего и дополнительного образования в вопросах семейного воспитания, обучения ответственному родительству;
- реализация индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся, педагогов;
- организация сетевых методических объединений для решения актуальных проблем образования (учителей предметников, педагогов-психологов, классных руководителей и подобных);

- выявление, поддержка и дальнейшее развитие индивидуальных способностей и склонностей учащихся с выдающимися способностями;
- организация работы с обучающимися, имеющими низкую мотивацию к обучению;
- организация работы с родителями; оказывать родителям консультационно-диагностическую помощь в решении вопросов социальной адаптации детей к условиям школьной жизни;
- организация и проведение образовательных событий, мастер-классов, интеллектуальных предметных олимпиад, конкурсов, викторин и других образовательных мероприятий;
- информационная поддержка деятельности партнера по договору.

2.2 Стороны содействуют научному и учебно-методическому, консультационному обеспечению деятельности партнера по договору. Конкретные обязанности сторон могут быть установлены дополнительными соглашениями.

2.3. Стороны представляют интересы партнера перед третьими лицами, действуют от имени и по поручению партнера по договору в порядке и на условиях, определенных дополнительными соглашениями.

3. Ответственность сторон.

3.1. Конкретные мероприятия по развитию сотрудничества и совместной деятельности будут осуществляться Сторонами на основе принятого плана мероприятий, а также отдельными протоколами.

3.2. По всем вопросам, имеющим отношение к реализации настоящего Договора, Стороны будут поддерживать постоянные контакты, как на уровне руководителей, так и ответственных за осуществление указанных мероприятий лиц.

3.3. Для решения наиболее значимых задач в рамках Договора Сторонами могут быть сформированы совместные рабочие (творческие) коллективы.

3.4. Для практического осуществления Договора Стороны определяют координаторов, в задачи которых будет входить согласование всего круга вопросов, связанных с реализацией Договора.

3.5. Для осуществления мероприятий, принятых во исполнение настоящего Договора (рабочих программ, планов, протоколов), Стороны могут привлекать имеющиеся у них ресурсы, а также обращаться за поддержкой к другим учреждениям и организациям.

4. Срок действия договора. Изменение и прекращение договора

4.1. Настоящий договор заключен без ограничения срока.

4.2. Изменения и дополнения к настоящему договору оформляются в письменной форме по согласованию сторон.

4.3. Настоящий договор может быть прекращен в одностороннем порядке, при условии уведомления другой Стороны за три месяца до даты предполагаемого прекращения договора.

5. Прочие условия.

5.1. Договор вступает в силу с момента подписания и действует до его прекращения по желанию одной из Сторон. Договор прекращает свое действие при получении от Партнера уведомления о намерении прекратить действие Договора с указанием причины. При этом Стороны отказываются от предъявления друг другу встречных претензий, вытекающих из осуществляемых ими мероприятий.

5.2. Стороны обязуются добросовестно исполнять принятые на себя обязательства по настоящему Договору, а также нести ответственность за неисполнение настоящего Договора.

5.3. Изменения и дополнения к настоящему Договору заключаются в письменной форме.

5.4. Договор составлен в 2 экземплярах, по одному для каждой из Сторон.

Адреса и реквизиты сторон:

Сторона 1

Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
муниципального образования город
Краснодар средняя общеобразовательная
школа № 19 имени Героя Советского Союза
Марины Расковой
ИНН 2308040345
ОГРН 1022301216651
КПП 230801001
Юридический адрес:
350000, Краснодарский край, город
Краснодар, ул. Им. Кирова, д.79 к.1
Телефон: +7 (861) 259-29-22
Факс: +7 (861) 259-20-03
E-mail: school19@kubannet.ru

Сторона 2

Муниципальное автономное дошкольное
образовательное учреждение детский сад
№58, город Армавир
ИНН 2302039833
ОГРН 1022300641846
КПП 230201001
Юридический адрес: 352930, Краснодарский
край, город Армавир, улица Маркова, 341
Телефон: 8(86137) 5-10-12
Факс: 8(86137) 5-10-12
E-mail: jagodka58@inbox.ru

Директор _____ /Шепелина О.Б.

м.п.



Заведующий _____ /Елхова Т.М.

м.п.

Договор о сетевом взаимодействии и сотрудничестве

"01" сентября 2025 г.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение муниципального образования город Краснодар средняя общеобразовательная школа № 19 имени Героя Советского Союза Марины Расковой, в лице Шепелиной Оксаны Борисовны, директора школы, действующего на основании Устава, с одной стороны, и муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение гимназия им. В.П.Сергейко станицы Ленинградской муниципального образования Ленинградский муниципальный округ Краснодарского края, именуемое в дальнейшем «Учреждение», в лице Беляковой Ирины Викторовны, директора школы, действующего на основании Устава, с другой стороны, далее именуемые совместно «Стороны», «Партнеры», в рамках сетевого взаимодействия с целью развития общего образования, дополнительного образования детей и взрослых, обеспечения реализации индивидуальной образовательной траектории обучающегося, организации сетевого взаимодействия педагогов заключили настоящее Соглашение о нижеследующем.

Общие положения.

1.1. Настоящий Договор определяет структуру, принципы и общие правила отношений сторон в рамках сетевого взаимодействия. В процессе сетевого взаимодействия и в рамках настоящего Договора стороны могут дополнительно заключать соглашения, предусматривающие детальные условия и процедуры взаимодействия сторон.

1.2. В своей деятельности стороны не ставят задач извлечения прибыли, либо ведут деятельность по привлечению дополнительных финансовых и материальных ресурсов для обеспечения ведения совместной деятельности сторон и качественного ее совершенствования в строгом соответствии с нормами законодательства о возможностях ведения приносящей доход деятельности партнеров и положениями учредительных документов. Все дополнительно привлекаемые финансовые и материальные средства расходуются на уставную деятельность сторон.

1.3. В случае осуществления образовательной деятельности Стороны гарантируют наличие соответствующей лицензии.

1.4. Стороны обеспечивают соответствие совместной деятельности законодательным требованиям. Каждый партнер гарантирует наличие правовых возможностей для выполнения взятых на себя обязательств.

Предмет договора.

2.1. Стороны договариваются о сетевом взаимодействии для решения следующих задач:

- развитие современной образовательной среды, интегрирующей возможности общего и дополнительного образования;
- проведение вебинаров;
- использование образовательного пространства для общего и дополнительного образования в вопросах семейного воспитания, обучения ответственному родительству;
- реализация индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся, педагогов;

- организация сетевых методических объединений для решения актуальных проблем образования (учителей предметников, педагогов-психологов, классных руководителей и подобных);
- выявление, поддержка и дальнейшее развитие индивидуальных способностей и склонностей учащихся с выдающимися способностями;
- организация работы с обучающимися, имеющими низкую мотивацию к обучению;
- организация работы с родителями; оказывать родителям консультационно-диагностическую помощь в решении вопросов социальной адаптации детей к условиям школьной жизни;
- организация и проведение образовательных событий, мастер-классов, интеллектуальных предметных олимпиад, конкурсов, викторин и других образовательных мероприятий;
- информационная поддержка деятельности партнера по договору.

2.2 Стороны содействуют научному и учебно-методическому, консультационному обеспечению деятельности партнера по договору. Конкретные обязанности сторон могут быть установлены дополнительными соглашениями.

2.3. Стороны представляют интересы партнера перед третьими лицами, действуют от имени и по поручению партнера по договору в порядке и на условиях, определенных дополнительными соглашениями.

Ответственность сторон.

3.1. Конкретные мероприятия по развитию сотрудничества и совместной деятельности будут осуществляться Сторонами на основе принятого плана мероприятий, а также отдельными протоколами.

3.2. По всем вопросам, имеющим отношение к реализации настоящего Договора, Стороны будут поддерживать постоянные контакты, как на уровне руководителей, так и ответственных за осуществление указанных мероприятий лиц.

3.3. Для решения наиболее значимых задач в рамках Договора Сторонами могут быть сформированы совместные рабочие (творческие) коллективы.

3.4. Для практического осуществления Договора Стороны определяют координаторов, в задачи которых будет входить согласование всего круга вопросов, связанных с реализацией Договора.

3.5. Для осуществления мероприятий, принятых во исполнение настоящего Договора (рабочих программ, планов, протоколов), Стороны могут привлекать имеющиеся у них ресурсы, а также обращаться за поддержкой к другим учреждениям и организациям.

Срок действия договора. Изменение и прекращение договора

4.1. Настоящий договор заключен без ограничения срока.

4.2. Изменения и дополнения к настоящему договору оформляются в письменной форме по согласованию сторон.

4.3. Настоящий договор может быть прекращен в одностороннем порядке, при условии уведомления другой Стороны за три месяца до даты предполагаемого прекращения договора.

Прочие условия.

5.1. Договор вступает в силу с момента подписания и действует до его прекращения по желанию одной из Сторон. Договор прекращает свое действие при получении от Партнера

уведомления о намерении прекратить действие Договора с указанием причины. При этом Стороны отказываются от предъявления друг другу встречных претензий, вытекающих из осуществляемых ими мероприятий.

5.2. Стороны обязуются добросовестно исполнять принятые на себя обязательства по настоящему Договору, а также нести ответственность за неисполнение настоящего Договора.

5.3. Изменения и дополнения к настоящему Договору заключаются в письменной форме.

5.4. Договор составлен в 2 экземплярах, по одному для каждой из Сторон.

Адреса и реквизиты сторон:

Сторона 1

Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
муниципального образования город
Краснодар средняя общеобразовательная
школа № 19 имени Героя Советского
Союза Марины Расковой
ИНН 2308040345
ОГРН 1022301216651
КПП 230801001
Юридический адрес:
350000, Краснодарский край, город
Краснодар, ул. Им. Кирова, д.79 к.1
Телефон: [+7 \(861\) 259-29-22](tel:+7(861)259-29-22)
Факс: [+7 \(861\) 259-20-03](tel:+7(861)259-20-03)
E-mail: school19@kubannet.ru

Директор _____ /Шепелина О.Б.

м.п.

Сторона 2

Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение гимназия
им. В.П.Сергейко станицы Ленинградской
муниципального образования
Ленинградский муниципальный округ
Краснодарского края
ИНН 2341008892
ОГРН 1022304294880
КПП 234101001
Юридический адрес:
353740, Краснодарский край, станица
Ленинградская, ул. Чернышевского, 183
Телефон: +7 (861) 453-75-80
Факс: -
E-mail: gimnaz.lenin@mail.ru

Директор _____ /Белякова И.В.

м.п.