

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 75**

Октябрьского района

630030, г. Новосибирск, ул. Тургенева, 202,

т. 2161505 E-Mail: s_75@edu54.ru

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ

«Педагогическое наставничество: сибирский формат»

**Трек «Волонтерское сообщество педагогов-наставников как
среда профессионального развития: сопровождение, партнёрство,
сотворчество»**



Авторский коллектив:

Добровольская И.В., директор

Шелягина Л.В., заместитель
директора

Савина Н.В., заместитель директора

Поливода Д.А. учитель истории

Новосибирск, 2024г

Полное наименование учреждения в соответствии с Уставом	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя школа № 75 города Новосибирска
Район, юридический адрес	<u>630039</u> г Новосибирск, Октябрьский район ул Тургенева 202
Контактная информация:	Телефон: 8 (383) 2261505 E-mail – barss1972@mail.ru 8-996-545-1967
Название проекта	Проект «Волонтерское сообщество педагогов-наставников как среда профессионального развития: сопровождение, партнёрство, сотворчество» Трек «Педагогическое наставничество: сибирский формат»
Авторы	Добровольская Ирина Владимировна – руководитель проекта Шелягина Л.В., заместитель директора Савина Н.В., заместитель директора Поливода Д.А. учитель истории

Содержание

Характеристика проблемы	4
Краткая аннотация проекта	5
Описание учреждения	8
Степень новизны проекта	10
Этапы и методы реализации проекта	12
Субъекты социального педагогического проекта	14
Команда проекта	15
Планируемые к достижению результаты на нескольких уровнях	16
Оценка качества реализации проекта	18
Ресурсы проекта и его практическая значимость	19
Список использованной литературы	20

Пояснительная записка

«Мы все связаны со школой — как родители или выпускники. Именно в школе формируется личность человека, будущего гражданина. Фактически, это точка отсчета для нашего будущего. А что делает школу хорошей? Не результаты ЕГЭ ее учеников, не техническое оснащение, не стены. Хорошей будет та школа, где создана комфортная, здоровая эмоционально среда взаимодействия всех со всеми. Именно такая среда поможет сформировать навыки договариваться, сотрудничать, созидать и творить — навыки 21 века», - сказал Игорь Рыбаков, филантроп, основателя Рыбаков Фонда.

Собирая активных деятелей внутри и вокруг школы, можно победить социальную апатию, дать детям ощущение включенности в социум и перспективы, дать уникальный опыт общения и живой пример взаимодействия, мотивировать примером успешных выпускников, дать проявлять инициативу. Подобные наставнические сообщества активно развиваются по всей стране, и сами преобразовывают среду, в которой растут дети. Авторский коллектив считает, что одним из важных треков развития наставничества – сообщество педагогов-наставников. .

Наставничество в современном мире – это перспективная образовательная технология. И, конечно же, наставничество – это процесс, потому здесь большую роль играет изначальная мотивация человека. В настоящий момент, технологии позволяют использовать онлайн – платформы и приложения для наставничества. Наставники и подопечные могут общаться и проводить сессии наставничества удаленно, не зависимо от местоположения. Это дает возможность большему числу педагогов получать доступ к наставничеству и расширяет географию наставнической деятельности.

Молодые специалисты МБОУ СОШ № 75 утверждают, что хорошего финансового вознаграждения уже недостаточно — они ищут школы, которые позволят им развиваться и прокачивать свои компетенции, в том числе гибкие, технические и управленческие. Молодые педагоги, склонные к саморазвитию,

рассматривают не только денежные аспекты своей работы, но и ценностные, рассматривая при этом возможность обучаться у наставников, которых они сами себе выбирают.

Наставничество в школе должно быть своего рода «точкой входа», чтобы сформировать комфортную среду для молодежи на начальном этапе их карьеры. У каждого педагога школы свои синонимы к понятию «наставник». Для кого-то это *наука, новаторство, нестандартность*. Наставник, в первую очередь – новатор. В нашем, быстро меняющемся мире – это уже абсолютная необходимость. На что опирается любая новация? Конечно на научные знания и исследования. Умение нестандартно мыслить – еще одна неотъемлемая составляющая инновационных процессов. Кто-то из специалистов считает, что в понятие «наставник» можно включить – *индивидуальность, интеллект, изобретательность, импровизация*. Индивидуальный «почерк» наставника виден во всем: в системности процессов, отношении к людям, взаимодействии с молодыми коллегами. Молодые педагоги считают, что нельзя наставлять в том, в чем не разбираешься досконально. Самообразование и личностный рост – постоянные спутники человека, ставшего наставником. Недостаточно обеспечить устойчивое движение вперед без идеологии. Стремление к идеалу – основная движущая сила любых достижений.

Рассматривая школу, как социокультурный центр, можно сказать, что в сообщество наставников могут входить педагоги-родители, местное сообщество и выпускники, все это возможно ради большой и важной цели – качественного образования и воспитания активных и неравнодушных граждан, изменяющих общество к лучшему.

Трек «Волонтерское сообщество педагогов-наставников как среда профессионального развития: сопровождение, партнёрство, сотворчество» представляет собой часть проекта «Педагогическое наставничество: сибирский формат», для реализации концепции «Школа как социокультурный центр» и может выступать как план развития сообщества наставников, в конкретно

взятой образовательной организации и дальнейшей ее трансформации в школу — центр социума – в этом видится инновационность проекта и его актуальность для муниципальной системы образования.

Данный трек проекта может быть растиражирован, так как в процессе его реализации разработан пошаговый план развития сообщества педагогов школы и намечены даты первых изменений.

Краткая аннотация проекта «Педагогическое наставничество: сибирский формат»

Наставничество определение\суть	Добровольная, индивидуальная, системная поддержка, направленная на то, чтобы помочь начинающим/малоопытным педагогам в развитии своих профессиональных и личных способностей (компетентностей) на этапах создания, становления и развития собственного педагогического роста. Инвестиция в долгосрочное развитие МБОУ СОШ № 75, в ее «здоровье»;
Система наставничества	Систематизированная форма корректирующая/стимулирующая воздействие на педагогов путем профессиональной подготовки сотрудников, более опытными, без отрыва от реальных задач и трудового процесса. Система наставничества школы позволит развивать у обучаемых педагогов способности качественно и самостоятельно выполнять возложенные на них трудовые функции, быстро адаптироваться к условиям работы и позитивным традициям школы.
Тренды наставничества в школе	- наставничество, как часть комплексной поддержки; системный подход; - расширение спектра программ и наставляемых; - создание наставнических сообществ, запрос на наставнический нетворкинг от самих наставников; - появление наставников из бывших наставляемых;
Пуль наставников	- имеют собственный опыт, готовы и умеют делиться опытом, социальная активность; - продолжение развития\саморазвития, готовы уделить необходимое время на общение с наставляемыми;
Формирование пула наставников	- добровольное участие в программе, через мониторинг возможностей и потребностей всех участников; - собеседование с руководителем структурного подразделения (СП), ознакомления с условиями участия; - по результатам оценки деятельности возможна дисквалификация наставников;
Модели\треки системы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> • реактивное – направление на изменение уже существующего результата • проактивное – направлено на достижение заведомо известного результата • флэш-наставничество – предоставление ценных знаний и опыта в ограниченном временном варианте через одноразовые встречи или обсуждения

	<ul style="list-style-type: none"> • реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста (молодой специалист) становится наставником опытного педагога по вопросам новых технологий • виртуальное наставничество – советы и рекомендации в онлайн - сообществе
Польза для наставляемых	-моральная поддержка, возможность получить анализ своей деятельности, возможность увидеть точки роста; -расширение сферы профессионального общения, помощь в борьбе со страхами и преодолении препятствий;
Польза для наставников	-саморазвитие, обновление взгляда на собственную профессиональную деятельность и профессиональных навыков; -повышение чувства собственного достоинства, удовлетворение от вклада в развитие другого человека и его профессиональный рост, расширение профессиональных связей за счет участия в наставничестве;
Польза для школы	-популяризация деятельности в области наставничества; -содействие в вовлечении в наставническую деятельность (истории успехов, вдохновение); -формирование сообщества наставников (можно стать инициаторами на уровне города); -улучшение психологической атмосферы в школе, сохранение и приумножение знаний внутри организации, повышение конкурентоспособности;
Деятельность	1 раз в триместр проводится опрос\анкетирование педагогов с целью выявления запроса и предложения, составление пар; 1 модуль – реактивное\проактивное наставничество 2 модуль – реверсивное В начале каждого триместра проводится День наставника –флэш-наставничество В итоге, каждый педагог в течение учебного года получит \освоит 6 компетентностей В течение триместра наставляемые должны продемонстрировать новые умения\знания в практической деятельности.

2. Анализ готовности образовательной организации к реализации данного проекта.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 75» основано в 1937 году. Школа функционирует как образовательное учреждение, в котором сформировано 42 класса, обучается 1108 человек. Школа – образовательное учреждение, активно внедряющее инновационные идеи в образовательный процесс, для обеспечения высокого качества образования обучающихся. Уровень образования, комфортные условия обучения, развивающаяся материальная база, профессионализм учителей, яркие традиции – все это сделало

школу, в настоящий момент, школу востребованной на рынке образовательных услуг.

История школы представлена на страницах школьного музея, где указано, что в 1972 году школа получила новое типовое здание на 700 мест. В период с 1995 по 2009 гг. велось отдельно-параллельное обучение. За весь период деятельности, из педагогов школы вышли 6 директоров образовательных учреждений, 14 заместителей директоров школ, руководитель отдела образования. В настоящий момент, в школе 11 педагогов-наставников, среди учителей – 7 выпускников школы, 43% обучающихся, являются детьми выпускников МБОУ СОШ № 75. В октябре 2023 года был открыт Памятный знак «Легенды новосибирского образования», бывшему директору школы Лидман Нине Михайловне.

МБОУ СОШ № 75 сегодня – это образовательная организация, активно развивающая кадровый потенциал и имеющая в наличии современнейшую материально-техническую базу, в сейчас школе работает 8 молодых специалистов, открыт психолого-педагогический класс. На базе школы действуют спортивные секции, творческие объединения, развита внеурочная деятельность, организована работа психолого-педагогической службы, обучаются дети с РАС. Основными трендами являются: наставничество, индивидуализация, цифровизация, технологизация всех образовательных процессов.

Обучение в школе ведется с 1 по 11 класс, ведется предпрофильная и профильная подготовка, непосредственно профильное обучение осуществляется на основе выбора основных и профильно-ориентированных курсов по направлениям: «экономика-право», «химия-биология», «инженерные технологии», имеются кадетские классы, класс гуманитарного направления. Обучение проводится в условиях единого информационно-образовательного пространства школы. Система школьных элективных курсов, вновь созданного научного общества учащихся, творческих коллективов создает возможности для индивидуального развития каждого школьника. Научные контакты школы,

инновационная деятельность педагогов, комплексные исследования педагогических проблем, внутришкольная система повышения квалификации учителей обеспечивают повышенный уровень мастерства педагогов школы.

В МБОУ СОШ № 75 созданы условия для:

- интеллектуального и личностного развития с учетом индивидуальных особенностей ребенка;
- формирования высокого уровня фундаментальной и допрофессиональной подготовки молодежи, проявившей склонности и способности к научно-исследовательской деятельности;
- создания основы для осознанного выбора и последующего успешного освоения программ высшего профессионального образования;
- формирования общей культуры личности обучающихся;
- охраны жизни обучающихся, охраны и укрепления их физического и психического здоровья;
- адаптации личности к жизни в обществе.

Инновационная деятельность педагогического коллектива определяет стратегию и тактику развития современного образовательного учреждения, его конкурентоспособность и результативность деятельности. Школа как образовательное учреждение характеризуется инновационной деятельностью педагогов.

Перспективы школы на ближайшие 3 года:

- развитие инфраструктуры учреждения;
- развитие учительского потенциала;
- развитие и поддержка одаренных и способных детей
- повышение уровня инклюзивного образования

Школа как социокультурный центр – это простая и в то же время универсальная концепция, которая объединяет педагогов, школьников, родителей, местное сообщество, и тех, кто уже закончил школу и готов ей помочь, ради большой и

важной цели – качественного образования и воспитания активных и неравнодушных граждан, изменяющих общество к лучшему.

3. Описание ресурсного обеспечения с указанием объема и источников финансирования.

<p>3.1 Кадровое обеспечение (бюджет образовательной организации)</p>	<p>Куратор проекта – директор МБОУ СОШ № 75; Эксперт проекта – кандидат педагогических наук, доцент НГПУ; Привлеченные специалисты - участники всероссийских сетевых сообществ «Форум классных руководителей», «Школа-центр социума», «Общероссийская организация «Учитель года», АРОО, «Сообщество наставников-просветителей» Технический специалист, системный администратор;</p>
<p>3.2 Информационное обеспечение</p>	<p>Сайт ОУ в сети интернет, веб-сайты педагогических работников, информационные стенды, публикации в средствах массовой информации, публикации на портале НИОС, Госпаблик https://vk.com/nsk_sch_75 Другие официальные аккаунты в социальных сетях школы; поддержка городского информационного центра «Эгида».</p>
<p>3.3 Материально-технической обеспечение</p>	<ul style="list-style-type: none">• медицентр с радиоузлом;• студия звукозаписи;• актовый зал на 200 мест;• просторные рекреации, расположенные в системе коридоров здания, оснащённые LEPP-панелями и демонстрационными стендами;• столовая на 200 мест с системой распределенного

	<p>вещания (информационные панели);</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20 ноутбуков «АССЕР» укомплектованные программами «MOVAVI», фоторедакторами МФУ, проекторы, smart-доски, Wi-Fi, роутер, установлена платформа дистанционного обучения «Сферум»
--	--

4. Перечень и функции участников реализации проекта

Участниками проекта являются: руководитель образовательного учреждения, заместители директора, руководитель службы педагогического роста, руководитель службы психолога - педагогического сопровождения, консультант проекта, приглашённые специалисты, волонтеры –молодые педагоги, студенты. Научное руководство проектом осуществляет Н.Н.Журавлева –кандидат педагогических наук, доцент НГПУ. Управление проектом осуществляется на стратегическом, оперативном и инструментальном уровне:

Фазы управления проектом	Ответственные	Функции ответственных
1. Стратегическое управление проектом	Куратор проекта Научный консультант	Анализ внешней и внутренней среды проекта, анализ ресурсного обеспечения, кадрового потенциала. Определение цели и задач проекта. Разработка проекта и сопровождающей документации по реализации проекта. Разработка критериев успешного завершения проекта, анализ рисков
2. Оперативное управление проектом	Эксперты проекта Научный консультант	Разработка проекта. Разработка научно-методических и нормативных материалов.

		Утверждение творческих групп и состава ответственных исполнителей.
3.Инструментальное управление проектом	Куратор проекта, специалисты	Разработка проекта. Разработка научно-методических и нормативных материалов. Утверждение творческих групп и состава ответственных исполнителей.
3.Инструментальное управление проектом	Куратор проекта, специалисты	Организация деятельности по реализации проекта. Обеспечение повышения квалификации экспертов и участников проекта. Проведение организационных встреч, онлайн-конференций, заключения договоров на сотрудничество.

5. Этапы, содержание и методы деятельности

I этап: аналитический (январь- май 2023 год)

Предусмотрено проведение организационных мероприятий:

- Создание школьной команды по руководству организацией данного рода деятельности.
- Подготовка членов школьной команды по вопросам организации школьного сообщества наставников.
- Изучение современных подходов к организации наставнической деятельности.
- Изучение современных практик и технологий привлечения наставников из числа социальных партнеров.
- Изучение опыта наставнической деятельности школьных сообществ передовыми организациями «Школа – Технополис» (Новосибирск), «Центр образования Кудрово» (Санкт-Петербург), «Политехнический лицей № 182 (Казань), Школа «Айб» (Ереван) и Инженерно-

технологическая школа № 777 Санкт-Петербурга, РТ ГБОУ СОШ им Ю.А. Гагарина в городе Душанбе и др.

- Разработка Программы реализации наставнической деятельности.
- Разработка мероприятий в рамках действующей Программы, обеспечивающих образовательные потребности и ожидания участников образовательных отношений, в том числе социальных партнеров.
- Разработка методических рекомендаций по организации деятельности школьного сообщества наставников
- Разработка программы мониторинга эффективности деятельности по реализации мероприятий проекта.

II этап: внедренческий (июнь 2023 – июнь 2024 год)

- Проведение мероприятий в рамках программы в соответствии с планом;
- Мониторинг эффективности деятельности школьного сообщества.

III этап: корректирующий (июль-август 2024 года)

- Проведение корректирующих мероприятий по результатам мониторинга эффективности деятельности школьного сообщества.

С 2024 – 2025 учебного года (II полугодие – этап устойчивого функционирования школьного сообщества наставников)

6. Календарный план реализации проекта (дорожная карта)

Мероприятия	Сроки	Ответственный	Отметка о выполнении
I этап: аналитический (январь- май 2023 год)			
1.Создание школьной команды по руководству организацией данного рода деятельности. Составление плана работы творческой группы. Составление матрицы ответственности членов группы.	Январь 2023г	Директор ОО, зам.директора	Приложение №1, приказ директора

2. Изучение современных подходов к организации деятельности по созданию школьных сообществ и их функционированию (СМИ, форумы).	Февраль-апрель, 2023	зам.директора, члены школьной команды	выполнено
Курсовая подготовка членов школьной команды по вопросам организации школьного сообщества, курсовая подготовка педагогов-наставников	Февраль-апрель, 2023	Члены административной команды	(Приложение № 2, копии документов об образовании)
4.Разработка плана вебинаров и встреч с социальными партнерами и всех инициативных лиц созданию школьного сообщества.	Май, 2023	Члены административной команды	(Приложение № 3)
5.Разработка мероприятий в рамках действующего проекта обеспечивающих образовательные потребности и ожидания участников образовательных отношений, в том числе социальных партнеров.	Май, 2023	Члены административной команды	
6.Разработка программы мониторинга эффективности деятельности по реализации мероприятий проекта.	Май – июнь 2023	Члены административной команды	
7.Разработка методических рекомендаций по организации школьного сообщества педагогов-наставников	в течение периода	Члены административной команды	
II этап: внедренческий (июнь 2023 – июнь 2024 год)			
1.Реализация Программы обучения социальных партнеров и всех инициативных лиц созданию школьного сообщества	в течение всего периода (в соответствии с планом)	Члены школьной команды	
1.1.Размещение в СМИ информации о проведении образовательных событий	в течение всего периода	Члены школьной команды	

1.2.Проведение установочного вебинара для участников образовательного события о целях и задачах деятельности. Презентация программы деятельности.	Октябрь 2023	Члены школьной команды	
1.3. Презентация опыта работы в педагогическом сообществе на различных уровнях	в течение всего периода	Члены школьной команды	
1.4. Участие в профессиональных конкурсах, издательская деятельность педагогов- участников сообщества по темам проекта	в течение всего периода	Члены школьной команды	
1.5. Мониторинг эффективности деятельности (в соответствии с критериями).	в течение всего периода	Члены школьной команды	
1.6.Организация сетевого взаимодействия (Консорциума) с образовательными организациями Октябрьского района, г.Новосибирска, в целях обеспечения условий для обмена опытом работы, повышения профессиональных компетенций педагогов (по отдельным планам работы).	в течение всего периода	Члены школьной команды	
1.7 Проведение мероприятий внутри сообщества по отдельному плану	в течение всего периода	Члены школьной команды	
III этап: корректирующий (июль-август 2024 года)			
1.Проведение корректирующих мероприятий по результатам мониторинга эффективности деятельности школьного сообщества педагогов-наставников (по плану).			
2. Внесение корректировки в план работы (по мере необходимости).			

При проведении мониторинговых процедур используются следующие методы исследования:

- *теоретические*: анализ педагогического опыта по организации обучения в условиях модернизации образования; изучение и анализ нормативных

программных документов; анализ психолого-педагогической литературы по проблеме и др.;

- *эмпирические*: наблюдение за учащимися на уроках и внеурочных мероприятиях; анкетирование (удовлетворенность образовательной деятельностью всех участников образовательных отношений); мониторинг профессионального роста педагогов, выявление профессиональных затруднений педагогических работников, изучение карт индивидуального развития педагогов и др.

7. Характеристика средств контроля и обеспечение достоверности результатов

7.1. Внешний аудит

В связи с интересом к развитию сетевых сообществ наставников и формированию новой экосистемы школ данная деятельность подвергается контролю со стороны общественности, районных отделов образования и др. На рассмотрение контролирующих органов могут быть представлены локальные акты, связанные с реализацией данного проекта.

7.2. Внутренний аудит

С целью выявления заинтересованности участников проекта может проводиться анкетирование, мониторинг и опросы. Возможно ежемесячный мониторинг организации реализации проекта. Результаты внутреннего аудита анализируются проектной группой под руководством координатора проекта. Самоанализ консолидирует усилия всех участников образовательного процесса на продуктивность деятельности в проекте и позволяет проводить корректирующую работу.

8. Критерии и показатели эффективности реализации проекта

Оценка эффективности проекта будет проводиться по 3 направлениям: школьная команда педагогов-наставников, партнерские связи с социумом, ресурсы. Эффективность реализации проекта для школы, будет заключаться в следующем:

- школой управляет современная и мотивированная команда (педагоги мотивированы, обладают современными навыками и знаниями, ученики вовлечены в управление школой, есть стратегический план, принятый всеми партнерами школы, действует эффективный общешкольный родительский комитет.
- школа поддерживает устойчивые партнерские связи с социумом (сообщество выпускников¹, родительское² сообщество бизнес, власти, местные жители, координатор сообщества, партнеры школы участвуют в практиках наставничества, волонтерства и профориентации с доказанной эффективностью. Чем больше сообщество вовлечено в деятельность школы, тем лучше готовы к жизни её выпускники.
- школы имеют ресурсы, которыми она может пользоваться на свое усмотрение (школа занимается фандрайзингом, создан благотворительный фонд)

ЭФФЕКТ

- Высокий уровень вовлечённости учеников в жизнь школы и интереса к обучению, снижение уровня стресса.
- Высокий уровень готовности к жизни выпускников после школы — навыки 21-ого века и раскрытие потенциала личности.
- Долгосрочный устойчивый эффект (социальный): самореализация выпускников, новое поколение растет в традиции менять социум своими руками.

9. Прогнозируемые конечные результаты деятельности

В МБОУ СОШ № 75 будет разработана модель устойчивого сообщества педагогов-наставников по любым направлениям деятельности: волонтерство,

добровольничество и др. Результатом работы в проекте станет полная реализация концепции «Школа как социокультурный центр», а так же методическая компетентность его участников по проектированию собственных моделей сообществ: центров, технопарков, кружков, проектных школ и др.

В результате реализации проекта «Школа как социокультурный центр» в МБОУ СОШ № 75:

Будут достигнуты следующие результаты

на уровне региона:

- повышение мотивации выпускников оставаться в регионе и создавать проекты в интересах региона;
- развитие системы наставничества;
- распространение новых образовательных практик в регионе;
- налаживание связей образования и бизнеса;

будут созданы на уровне образовательной организации:

- банк нормативно-правовой документации, методических рекомендаций, регламентирующих организацию деятельности по созданию и функционированию школьного сообщества педагогов-наставников;
- материалы по обобщению и распространению опыта работы членов сообщества;

будут обеспечены:

- рациональное и эффективное использование ресурсной базы МБОУ СОШ № 75 и возможностей социальных партнеров;
- появление новых источников финансирования и ресурсов;
- условия для профессионального роста и развития педагогов и всех участников образовательных отношений по вопросам организации школьных сообществ;

- рост уровня доверия в школе и за её пределами, эффективность работы учебного заведения и его успехи.

будет организовано:

- вовлечение в деятельность всех субъектов образовательных отношений (педагогов, обучающихся, родительского сообщества, социальных партнеров, местных жителей, власти, представителей бизнеса);
- появится возможность черпать передовые педагогические идеи, осуществлять обмен опытом.

Главным достижением реализации проекта на *уровне образовательной организации* будет являться функционирующая концепция «Школа как социокультурный центр» и трансформация образовательной организации в режим развития, что обеспечит достижение высокого качества образовательной деятельности. *Для администрации образовательной организации* – приобретение инструмента управления деятельностью по созданию школьного сообщества педагогов-наставников и его функционированием.

В результате реализации проекта произойдут следующие качественные изменения на:

уровне педагогов:

- повышение профессиональной, методической и волонтерской компетентности в организации работы по созданию школьных сообществ: центров, кружков, проектных школ и др. – и эффективной деятельности внутри сообщества;
- повышение эффективности управления образовательной деятельностью с нацеленностью на результат;
- овладение современными образовательными технологиями, в том числе, проектной и исследовательской деятельности;

- овладение компетенциями 21 века, «гибкими» компетенциями, необходимыми для эффективной организации образовательной деятельности;

Особые результаты проявятся на уровне обучающихся:

- приобретение опыта работы в команде, нацеленной на результат;
- четкая жизненная позиция, умение вступать в партнерские отношения с представителями разных слоев общества и возрастных групп;
- общение с профессионалами и присвоение лучших практик их работы;
- быстрый прирост hard и soft skills;
- взрывной рост мотивации участников сообщества к деятельности, в том числе, учебной; снижение стрессовых проявлений;
- вовлеченность в жизнь школы и сообщества;
- появление системного представления о новых отраслях, расширение кругозора;
- вовлеченность и успешность детей из неблагополучных семей;
- вовлеченность семьи и общества повышает ответственность ребенка;
- готовность к самостоятельной активной жизни после школы;

Долгосрочный эффект от реализации проекта для обучающихся:

- самореализация; благодарность школе; активная жизненная позиция, традиция менять социум своими руками;

на уровне родителей:

- вовлеченность в жизнь сообщества.
- возможность активно влиять на образовательный процесс, осуществлять управление качеством образования;
- удовлетворенность качеством оказываемых образовательных услуг.

на уровне социальных партнеров:

- *Власть получит:* общественно активных людей, способных определять и строить политику и экономику; граждан, способных проявлять гражданскую позицию;
- *Предприятия:* работников, способных творчески относиться к своей деятельности;
- *Общественные организации:* не будет прервана связь поколений и будет передан социальный и исторический опыт;
- *Бизнес:* предприимчивых людей с продвинутым мышлением.

Практическая значимость результатов проекта

Материалы проекта могут быть использованы другими образовательными организациями для организации подобного рода деятельности.

10. Перечень нормативных, учебно-методических, научных источников

1. Закон «Об образовании в РФ»: – М.: Эксмо, - 2012. – 96 с
2. Программа развития воспитания Новосибирской области на 2019-2024 годы «Воспитание гражданина России – патриота Новосибирской области» по реализации Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года

3. Данилова Е.С., Лукьянова О.Ю., Филоненко О.А., Шейко Н.Г. Выпуск 16 (сентябрь 2022) Тема номера: "Школа и социум в условиях современного этапа развития образования"
4. Делия В.П. Педагогическая инноватика [Текст]: учеб. пособие для студентов вузов / В.П. Делия. - М.: ИСЭПиМ, - 2020. - 328 с.
5. Коняева, Е.А., Павлова, Л.Н. Краткий словарь педагогических понятий: учебное издание / Е.А. Коняева, Л.Н. Павлова. – Челябинск: Из-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2018. – 13
6. Кульневич, С. В. Организация и содержание методической работы [Текст] / С.В. Кульневич, В. И. Гончарова, Т. П. Лакоценина.- Ростов н/Д.: Изд-во «Учитель», 2019.
7. Сулейманова Ж.А. Взаимодействие семьи и школы как важный фактор социализации подрастающего поколения. 2021 Педагогика: традиции и инновации: материалы с. 27-34
8. Официальный сайт Министерство образования НСО <https://minobr.nso.ru/>
9. Новосибирская открытая образовательная сеть <http://www.edu54.ru/projects/npe/>
10. Официальный сайт Волонтеры НСО <https://xn--90acesaqsbbbreoa5e3dp.xn--p1ai/>
11. Издательство «Социум» <http://econlibrary.ru/>
12. <https://edu.gov.ru>
13. <https://vip.1obraz.ru>
14. <https://vip.1obraz.ru/#/document>
15. М. Барбер, М. Муршед Как добиться стабильно высокого качества обучения в школах // Вопросы образования. 2008. № 3. С. 7–60.
16. М.А. Пинская, С.Г. Косарецкий, И.Д. Фруммин Школы, эффективно работающие в сложных социальных контекстах // Вопросы образования. 2011. № С. 148–177.

