

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №30 С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ
ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ»



ПРОЕКТ
«ИННОВАЦИИ В СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА – ФАКТОР
УСПЕХА ПЕДАГОГА»
(ПО ВНЕДРЕНИЮ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА»

Нижевартовск, 2022

Согласовано

Председатель Управляющего совета
«СШ № 30 с углубленным изучением
отдельных предметов»

М.М. Стойка

Протокол № 4 от 27.05.2022

Согласовано

Директор МБОУ «СШ № 30 с
углубленным изучением отдельных
предметов»

Е.Ю. Колышкина

приказу № 545 от 31.05.2022

ПРОЕКТ
«ИННОВАЦИИ В СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА – ФАКТОР УСПЕХА
ПЕДАГОГА»
(ПО ВНЕДРЕНИЮ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА)

Автор-составитель:
Азисова Роза Исламовна,
методист

Нижевартовск, 2022

1. ПАСПОРТ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА

Паспорт инновационного проекта

Тема инновационного проекта	Проект «Инновации в системе наставничества – фактор УСПЕХА педагога» (по внедрению целевой модели наставничества педагогического работника)
Руководитель проекта	Колышкина Елена Юрьевна, директор
Разработчик проекта	Азисова Роза Исламовна, методист
Исполнители проекта	Заместитель директора по учебной работе Ильясова А.И., заместитель директора по учебной работе Лебедева А.Л., методист Азисова Роза Исламовна, педагог – психолог Костюченко Н.Г., социальный педагог Полякова Н.И., руководители МО
Участники проекта	Педагогический коллектив МБОУ «СШ № 30 с углубленным изучением отдельных предметов»
Цель проекта	Проект «Инновации в системе наставничества – фактор УСПЕХА педагога» (по внедрению целевой модели наставничества педагога) реализуемый в образовательном пространстве МБОУ «СШ №30 с углубленным изучением отдельных предметов» направлен на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности каждого наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, формирование эффективной системы поддержки педагогических работников и молодых специалистов образовательной организации
Задачи проекта	1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров. 2.Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности. 3.Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.
Сроки реализации проекта	Подготовительный (диагностический)этап: подготовка локально – нормативных актов по организации условий для реализации целевой модели наставничества педагога. Анализ состояния проблемы, анализ собственного педагогического опыта, изучение документации, теоретической и методической части проекта, определение круга участников проекта, организация работы с

	<p>коллегами (нормативное, управленческое, организационное, информационное, методическое, технологическое, финансовое, кадровое, материально-техническое др.);</p> <p>Сроки: май - сентябрь 2022 года</p> <p>Основной (апробация проекта) этап: Изучение опыта работы коллег своего и других учреждений. Работа над повышением уровня профессионального мастерства. Прохождение курсов повышения квалификации. Дистанционное обучение через мастер-классы, вебинары и др. Активное использование новых технологий, проведение практикумов по проблемным темам. Формирование базы наставляемых Реализация проекта.</p> <p>Сроки: май, июнь 2022 года - апрель 2024 года.</p> <p>Заключительный (оценочно-рефлексивный) этап: Обобщение опыта. Проведение самодиагностики педагогической деятельности. Диссеминация опыта: проведение мастер-классов, участие в конкурсах и т.д. Завершение реализации проекта.</p> <p>Сроки: Май – август 2024</p>
<p>Содержание проекта (программы), (краткое описание)</p>	<p>Наставничество рассматривается сегодня в ряде государственных документов, которые позиционируют этот социальный институт как необходимый и эффективный для решения воспитательных, дидактических и профессиональных задач. Современное значение наставничества в образовании отражено в Атласе новых профессий – альманахе перспективных на 15 – 20 лет отраслей и профессий, в котором в разделе «Образование» указаны профессии, так или иначе связанные с наставничеством – модератор, ментор стартапов, тьютор, организатор проектного обучения. Актуальность наставничества для выполнения задач профессионального роста учителей обусловлена, в первую очередь, тем, что поле проблем педагогических кадров отличается значительной широтой, охватывая вопросы содержания и методики преподавания, контроля и оценки качества образования, внедрения инновационных педагогических технологий и др. Так как, в соответствии с анализом кадрового состав в коллективе на 2021- 2022 учебный год было 43% молодых педагогов до 35 лет. В рамках реализации проекта «Инновации в системе наставничества – фактор УСПЕХА педагога» (по внедрению целевой модели наставничества педагога) в образовательном пространстве МБОУ «СШ №30 с углубленным изучением отдельных предметов» будет создана и реализована целевая модель наставничества,</p>

включающая систему условий, ресурсов для максимально полного раскрытия потенциала личности каждого наставляемого. Понимая, что наставничество является стратегически значимым элементом системы развития кадров, нами определены приоритетные модели (традиционная, саморегулируемая и командная). Предметом наставничества является процесс развития личностного потенциала наставляемых. Наставник помогает наставляемому осваивать новые навыки, оказывает помощь в выявлении зон роста, какими эффективными методиками возможно ликвидировать пробелы, предлагают формы, которые максимально эффективны для повышения профессиональной компетентности и метакомпетенций и способствуют успеху и карьерному росту посредством персонификации. Для реализации проекта используется и традиционный, и инновационный инструментарий: обмен опытом, тренинги, коучинг, взаимопосещения уроков, наставничество, индивидуальные образовательные маршруты и пр. В рамках проекта сделана попытка по преодолению поколенческого разрыва и передаче накопленного опыта в обновленных формах. По мнению специалистов и практиков, наставничество является наиболее эффективной формой персонифицированного сопровождения педагогов. В целях развития механизмов наставничества, планируется преимущественно горизонтальное обучение, которая представляет по своей сути повышение квалификации и сопровождение учителя без отрыва от работы. Причем эта модель может реализовываться как краткосрочное (консультирование, практикум, тренинг, мастер-класс и т.п.) и пролонгированное (наставничество, менторинг, тьюторство, супервизия и др.). Может реализовываться на трех уровнях: надпредметном, предметном и личностном. Надпредметный уровень сопровождения предполагает восполнение профессиональных (компетенстных) дефицитов в области методологии и теории образования; предметный – преподаваемой учебной дисциплины; личностный – психологического здоровья учителя. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. Условия перехода по уровням иерархии наставника: при получении достижений; при накоплении определенного количества баллов

	<p>(выполнение заданий, прохождение определенных этапов наставнических взаимоотношений, участие в акциях/мероприятиях) посредством проектного управления. Запустить механизм (многоуровневый), который способствует созданию особой рефлексивной среды, стимулирующей развитие навыков педагогической рефлексии первостепенная задача. После диагностики и определения пар. Создается <i>персонафицированная карта наставничества на учебный год</i> (возможно на три). В школе реализуются инновационные проекты, которые реализуются через проектные офисы, команды проектов, стажерские дуэты. В основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства. В процессе внедрения данной модели управления, будет создан уникальный продукт в условиях временных и ресурсных ограничений. Поэтому, остальные проекты плавно вытекают как продолжение, либо важное новое направление, направленное на решение определённой проблемы. Очень важно, что с введением «Портфельного управления» становится возможным не только анализ каждого проекта, но и общей картины состояния всех проектов, что влечет за собой оптимизацию принятия решений. Участники проекта сопоставляют, что должно быть и что реально есть на «входе» в проект и на «выходе» (итоги, эффекты). Важный показатель успешности проекта — степень удовлетворённости членов проектной команды, их профессиональный рост.</p>
<p>Организационно-педагогические условия и ресурсы</p>	<p>Проект реализуется в образовательном пространстве МБОУ «СШ №30 с углубленным изучением отдельных предметов». На 2021- 2022 год насчитывалось 12 пар наставников и наставляемых. Субъекты проекта: 1. Наставляемые, 2. Наставники, 3. Менторы. 4. Куратор и сопровождающие проект:</p> <ul style="list-style-type: none">  Педагог – психолог;  Заместители руководителя;  Представители научно – методического совета;  Руководители МО;  Представители школ – партнёров
<p>Организационно-методические условия и ресурсы</p>	<p>В целях обеспечения контроля проводится мониторинг, который позволяет выявить соответствие условий организации проектов и программ по наставничеству требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей проект (программу) наставничества, динамику показателей</p>

	<p>социального благополучия внутри школы, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах. Процесс мониторинга влияния проекта (программ) на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в проект наставничества, а второй - по итогам реализации проекта в соответствии с приложениями к проекту. Результаты проекта будут представляться как социальным партнёрам, так и представителям органов самоуправления, и Управляющему совету школы.</p>
<p>Психолого-педагогические условия</p>	<p>Для создания комфортных условий, процесс реализации проекта сопровождается социально – психологической службой школы. В целях обеспечения сотрудничества реализуется проект «Три направления одна система качества». Функционирует психологический клуб для учителей. Педагог – психолог проводит диагностику и мониторинговые исследования.</p>
<p>Прогнозируемые результаты по каждому этапу реализации проекта</p>	<p>1.Подготовительный (диагностический)этап: На данном этапе формируется наставническая команда для наставляемых. В неё обязательно входит ментор, наставник, психолог, социальный педагог. Психолог проводит психолого-педагогическое тестирование и определяет уровень мотивации участников на работу, изучает особенности ЭВС, личностных качеств. Исходя из результатов диагностики подбирается пара. Важно, чтобы участники пар подходили по темпо-ритму, у них имелись некие «точки схода». Формируется локально – нормативные акты по организации условий для реализации целевой модели наставничества педагога. Проводится анализ состояния проблемы, анализ собственного педагогического опыта.</p> <p>2. Основной (апробация проекта) этап: На данном этапе наставляемый и наставническая команда определяют цели взаимодействия, выстраивают отношения взаимопонимания и доверия, определяют круг обязанностей, полномочий субъектов, выявляют недостатки в умениях и навыках. Анализируют планы прогностического этапа с ожиданиями наставляемого. При необходимости вносят корректировки, которые согласуют с куратором проекта. Разработка и реализация проектов и программ. Продвижение отмечается в Дневнике самонаблюдения наставляемого и в Дневниках наставника. Обязательный анализ каждого мероприятия в плане и записи в Дневниках. Ведётся работа над повышением</p>

	<p>уровня профессионального мастерства. Прохождение курсов повышения квалификации. Дистанционное обучение через мастер-классы, вебинары и др. Активное использование новых технологий, проведение уроков-практикумов по проблемным темам.</p> <p>3. Заключительный (оценочно-рефлексивный) этап: Измеримое улучшение показателей.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства. 2. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов. 3. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций. 4. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий. 5. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях. 6. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения. 7. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
<p>Перечень конечной инновационной продукции (результатов)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Действующая и апробированная целевая модель наставничества в образовательном пространстве МБОУ «СШ №30 с углубленным изучением отдельных предметов». 2. Методическое пособие по организации наставничества в образовательной организации. 3. Методическая инновационная площадка для передачи опыта по реализации практик наставничества в образовательной организации на муниципальном и региональном уровне. 4. Диссеминация по результатам реализации проекта.

2.ОБОСНОВАНИЕ АКТУАЛЬНОСТИ И ИННОВАЦИОННОСТИ ПРОЕКТА ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ

Изменения, происходящие в системе образования, диктуют новые требования к педагогам. Портрет учителя XXI века – это высококвалифицированный специалист, всегда готовый к любым жизненным переменам, в совершенстве владеющий разнообразными педагогическими технологиями. Приоритетный национальный проект «Образование» делает ставку на новое качество образования. Целенаправленную поддержку лидеров – инновационных школ и лучших учителей. Открытые ко всему новому учителя – ключевая особенность современной школы. Актуальный сегодня для нас, ключевой проект «Учитель будущего»: Показатели: не менее половины учителей должны пройти переподготовку. Национальная система учительского роста предполагает и новую систему карьерного роста не вертикальную: учитель-директор-завуч, а горизонтальную - новые должности педагогических работников, отражающие их профессиональные успехи, например, учитель-мастер, учитель-наставник.

Потребность в наставничестве встает сегодня особо остро, так как стремительные изменения требуют от педагога моментальной реакции. Необходима выработка особых инструментов для достижения качественного результата. В литературе много определений данного понятия, в рамках данного проекта наставничество рассматривается как универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Именно наставничество позволяет органически соединить профессиональное развитие, его персонификацию и в то же время гарантирует комплексный подход к каждому педагогу. И хотя система наставничества — это не новое явление в системе образования, но в свете последних нормативных документов приобрела более актуальное значение, и необходимо совершенствование данной системы. В связи с этим возрастает актуальность и значимость научно – методического сопровождения педагогов и развитие системы наставничества. В данном проекте представлен механизм управления, который сложился в образовательной организации, акцент сделан на организационно-методической модели внедрения наставничества в качестве инновационной деятельности.

В поиске эффективного механизма мы взяли на вооружение проектный менеджмент, позволяющий наиболее полно использовать ресурсы школы для её развития и повышения качества образования. Следует отметить, что идея проектного управления заложена в государственной программе «Развитие образования на период 2018-2025 г.г.» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642), так как её реализация переведена на проектное управление с 2018 года. Проектно-ориентированная деятельность, методология управления проектами органично встраивается в общую систему научно – методической работы образовательной организации, так как позволяет привлечь недостающие ресурсы, реализовать новые идеи, осуществить профессиональное развитие педагогов, повысить деловой имидж.

Исходя из анализа, нами выявлены следующие дефициты и проблемные зоны. Молодых педагогов в возрасте до 35 лет – 19 (43%) из 44 человек. На начало 2021-

2022 учебного года педагогов первой и высшей квалификационной категории – 26 (59%). При проведении проблемно-ориентированного анализа внутренних и внешних причин стабильно низких образовательных результатов образовательной организации, по ключевым направлениям были определены задачи обеспечения качественного образования. МБОУ «СШ № 30 с углубленным изучением отдельных предметов» проанализировала свой рискованный профиль по направлению «Пониженный уровень школьного благополучия» («зоны риска»), который ярко выражен как критический для дальнейшего повышения качества и перехода в «режим эффективного развития» в рамках самодиагностики. Несомненно, школьное благополучие связано с уровнем профессионального сотрудничества всех участников образовательных отношений, который предполагает, как индивидуальный профессионализм учителей, так и развитые навыки педагогического взаимодействия, и создание комфортных условий.

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

3.ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ОСНОВНАЯ ИДЕЯ ПРОЕКТА. МОТИВАЦИОННЫЙ КОМПОНЕНТ

Наставничество является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность. По словам директора национального ресурсного центра «Ментори» Ирины Пронькиной «наставничество - это технология интенсивного развития личности, позволяющая сформировать компетенции через передачу знаний и реального опыта». Таким образом, в рамках данного проекта мы рассматриваем наставничество как: инструмент и кадровую технологию, обеспечивающую передачу посредством планомерной работы (совокупности целенаправленных воздействий) знаний, навыков и установок от более успешного и опытного сотрудника менее опытному, педагогическую технологию, обеспечивающую становление личности.

Практика показала, что наиболее эффективная стратегия, отвечающая данным целям – это применение инновационной (комплексной) модели наставничества. Технологии, которые будут применяться в данном проекте на период 2022-2024 г.г., подобраны исходя из практики работы образовательной организации с учётом современных условий.

Новизна проекта заключается в создании в образовательном пространстве комфортных условий и коммуникаций внутри школы для формирования устойчивого сообщества педагогов позволяющей раскрыть потенциальные способности каждого обучающегося через реализацию проектов и программ в социальном партнёрстве.

Проект «Инновации в системе наставничества – фактор УСПЕХА педагога» (по внедрению целевой модели наставничества педагога) направлен на достижение

с
л
е
д

ЗАДАЧИ:

1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.
2. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.
3. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения

4.СРОК И МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

н
о

Данный проект по реализации целевой модели наставничества МБОУ «СШ № 30 с углубленным изучением отдельных предметов» рассчитан на 3 года. Это связано с тем, чтобы через год её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию. Начало реализации проекта - май, июнь 2022 года, срок окончания - август 2024 г.

СУБЪЕКТЫ:

1. Наставляемые - Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставники: Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделить опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

✚ Менторы – наставники из числа проопытных педагогов (классных руководителей, успешно реализующих педагогическую деятельность по воспитанию и социализации обучающихся и уже имеющих не менее одного полного выпуска).

✚ Наставники-старшие товарищи – наставники из числа молодых педагогов, педагогов проработавших в качестве классных руководителей 2 года (обязательно прошедших этап в качестве наставляемых).

3. Куратор и сопровождающие проект:

✚ Педагог – психолог;

✚ Заместители руководителя;

✚ Представители научно – методического совета;

✚ Руководители МО;

✚ Представители школ – партнёров.

ПРИНЦИПЫ:

При формировании эффективной системы наставничества можно выделить основные принципы:

✚ Добровольность работы наставника.

✚ Целеполагание работы наставника.

✚ Психологическая комфортность

✚ Личная примерность наставника.

✚ Доброжелательность и взаимное уважение.

✚ Корректность.

4.1. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

В целях обеспечения контроля проводится мониторинг, который позволяет выявить соответствие условий организации проектов и программ по наставничеству требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей проект (программу) наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри школы, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах. Процесс мониторинга влияния проекта (программ) на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в проект

наставничества, а второй - по итогам реализации проекта в соответствии с приложениями к проекту. Результаты проекта будут представляться как социальным партнёрам, так и представителям органов самоуправления, и Управляющему совету школы.

Уровни структуры	Направления деятельности.
Департамент образования и молодежной политики ХМАО - Югры	<ol style="list-style-type: none"> 1. Осуществление государственного управления в сфере образования. 2. Принимает решение о внедрении целевой модели наставничества; 3. Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.
Автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ханты - Мансийского Автономного Округа – Югры «Институт развития образования»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организационная, методическая, экспертно -консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества. 2. Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества. 3. Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов ХМАО - Югры. 4. Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций ХМАО - Югры; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.
Департамент образования администрации города Нижневартовска, МАУ «Центр развития образования» города Нижневартовска	<ol style="list-style-type: none"> 1. Контролирует реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества; 2. Обеспечивает развитие инфраструктурных, материально - технических ресурсов и кадрового потенциала МБОУ «СШ № 30 с углубленным изучением отдельных предметов». 3. Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций; предприятий и организаций муниципалитета; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.
МБОУ «СШ №30 с углубленным изучением отдельных предметов»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «СШ №30 с углубленным изучением отдельных предметов» 2. Разработка целевой модели наставничества в МБОУ «СШ №30 с углубленным изучением отдельных предметов» 3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели наставничества МБОУ «СШ №30 с углубленным изучением отдельных предметов» 4. Реализация проектов и программ наставничества. 5. Реализация кадровой политики в программе наставничества. 6. Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества МБОУ «СШ №30 с углубленным изучением отдельных предметов» 7. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

Куратор целевой модели наставничества МБОУ «СШ №30 с углубленным изучением отдельных предметов»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы наставников и наставляемых. 2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). 3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества обучающихся. 4. Контроль проведения программ наставничества. 5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. 6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. 7. Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.
Ответственные лица за направления форм наставничества	Разработка программ моделей форм наставничества. Контроль за реализацией.
Наставники и наставляемые	Модели форм наставничества.

Реализация наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование этих баз осуществляется директором школы, куратором и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов участников программы.

✚ Формирование базы наставляемых из числа молодых специалистов, педагогов и вновь принятых сотрудников.

✚ Формирование базы наставников из числа педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов и форм наставничества в соответствии с приложением № 1.

4.2. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ «СШ №30 С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ»

Разработан календарный план реализации проекта (приложение 1)

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание благоприятных условий для запуска проекта 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников. 4. Информирование и выбор форм наставничества. 5. На внешнем контуре информационная работа, направленная на привлечение внешних ресурсов к реализации программы. 	<p>Дорожная карта (Приложение № 2)</p> <p>реализации проекта.</p> <p>Пакет документов</p>

Формирование базы наставляемых	1. Выявление конкретных проблем и дефицитов, педагогов школы, которые можно решить в рамках модели наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	Сформированная база наставляемых
Формирование базы наставников	1. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> ● педагогов, мотивированных помочь коллегам; ● педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; 2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: <ul style="list-style-type: none"> ● педагогов, выпускников, заинтересованных в поддержке своей школы; ● сотрудников ВУЗа, заинтересованных в подготовке профессиональных кадров (возможно пересечение с выпускниками); ● представители других организаций, с которыми есть партнерские связи. 	Формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущем проекте наставничества, так и в будущем.
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для проекта. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми. 3. Проведение общих встреч с участием всех наставнических пар/групп наставников и всех групп, наставляемых в любом формате Работа в каждой паре/группе включает: - встречу-знакомство наставляемых; - анкетирование для мониторинга; Мониторинг: динамики эффективности хода реализации проекта, выявление продуктивных стабильных результатов в паре/группе. Продолжение работы по выявлению влияния проекта в и результативности для обеих сторон.	Сбор обратной связи
Организация гармоничных мониторинга	Закрепление пар/групп Зафиксировать сложившиеся пары в рамках проекта специальной базе куратора	Сформированы наставнические пары
Завершение Подведение итогов проекта	1. Подведение итогов работы каждой пары/группы. 2. Подведение итогов проекта 3. Публичное подведение итогов и популяризация практик.	Собраны лучшие наставнические практики. Поощрение наставников

4.3. ОПИСАНИЕ РЕСУРСНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОЕКТА (КАДРОВОЕ, НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ, МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЕКТА)

КАДРОВОЕ: Организация наставничества в образовательной организации представляет собой достаточно сложный и длительный процесс, который включает подготовительно - диагностический, адаптационный, формирующий и контрольно-оценочный этапы. Подготовительно-диагностический этап имеет целью формирование нормативной базы наставничества и диад (наставнических пар) «наставник – наставляемый». На этом этапе является назначение координатора и формирование нормативной базы для создания в школе системы наставничества. Непосредственное руководство и контроль организации наставничества осуществляет координатор, которым может быть руководитель или заместитель директора. В обязанности координатора входит: ознакомление субъектов наставничества с приказом о создании наставнической пары, создание необходимых условий для деятельности наставнических пар, оказание методической и практической помощи в планировании работы наставников, анализ, контроль и оценка работы наставнических пар на всех этапах наставничества, информирование администрации образовательной организации и педагогического совета о процессе и результатах наставничества, организация обучения наставников, определение мер стимулирования и поощрения наставников.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ: Члены административной команды и руководители МО также имеют определенные обязанности по организации наставничества. Например, заместитель директора по учебной работе обязан: представлять новых сотрудников педагогическому коллективу и объявлять приказ о назначении им наставников, посещать по графику уроки и/или внеурочные мероприятия, проводимые совместно наставником и наставляемым, изучать и обобщать опыт наставничества, вносить предложения по его распространению или совершенствованию. Руководители методических объединений, обязаны: рассматривать на заседаниях МО индивидуальные планы наставников, сопровождать наставнические пары, поддерживать наставников. Психолог обязан: согласовать темы, формы, направления наставничества, сформулировать рекомендации и оказать психологическую помощь в формировании пар с учетом пожеланий педагогов и взаимной симпатии, сформулировать анкету, сформировать анкету обратной связи для оценки удовлетворенности проведенной работы. Конкретизация обязанностей координатора и других членов педагогического коллектива осуществляется административным советом образовательной организации и/или педагогическим советом, утверждается директором и закрепляется в Положении о наставничестве. Реестр локальных актов, регламентирующих функционирование системы наставничества, формируется образовательной организацией самостоятельно, опираясь на федеральные и региональные нормативно-правовые акты. Анализ практики организации наставничества в российских школах позволяет вычлнить примерный набор локальных актов, в частности, это: приказ о назначении координатора и ответственных за направления работы по внедрению целевой модели наставничества, приказ о внедрении целевой модели наставничества, дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, положение о наставничестве в

образовательной организации, приказ об утверждении дорожной карты внедрения целевой модели наставничества и положения о наставничестве в образовательной организации, приказ о закреплении наставнических пар (групп), приказ об организации работы с молодыми специалистами, кодекс наставника, методические рекомендации наставнику, контрольно-аналитическая документация, диагностические методики для наставников и наставляемых, примерный план работы наставнической пары. Для определения готовности педагога к выполнению функций наставника могут использоваться различные диагностические методики. С образцами некоторых локальных актов можно ознакомиться в приложении к данному проекту. Принципиально важно при создании наставнических пар соблюдать принцип добровольности, обоюдного желания наставника и наставляемого работать совместно. На подготовительном этапе необходимо продумать систему стимулирования и мотивации наставников в разделе в Положении о наставничестве. Для того чтобы стимулирование было эффективным следует разработать и утвердить на педагогическом совете критерии и показатели результативности деятельности наставников, подготовить анкеты (опросники) для самооценки результатов своей работы. Контрольно-оценочный этап включает действия по анализу и оценке достигнутых результатов, повторной диагностике уровня компетентности наставляемого и определению перспектив дальнейшего профессионального роста. С формами соответствующих методик, предназначенных для этого этапа, можно ознакомиться в приложении к проекту.

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ

№	Ресурсное обеспечение проекта	Уровень ресурса
1	кадровое обеспечение проекта	
1.1.	Административная команда	высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления "Менеджмент в образовании"; - стаж работы на педагогических или руководящих должностях
1.2.	Педагоги	Высшее профессиональное образование по специальности «Образование и педагогика» – 19 чел.; Высшая квалификационная категория 11 чел. Первая квалификационная категория 8 чел.
2	нормативно-правовое обеспечение проекта	
2.1	Приказы Министерства просвещения РФ; Программа воспитания	Федеральный уровень
2.2	Письма департамента образования	Региональный / Муниципальный уровни
2.3.	Устав и другие документы, регламентирующие деятельность в рамках проекта	Уровень образовательной организации
3	материально-техническое обеспечение проекта	
3.1	Учебные кабинеты с автоматизированными рабочими местами для педагогических работников	

3.2.	Помещения для занятий естественно-научной деятельностью, моделированием, робототехникой, техническим творчеством
3.3.	Помещения (кабинеты, мастерские) для занятий
3.4	Помещение библиотеки с рабочими зонами, оборудованным читальным залом
3.5	Актный зал
3.6	Спортивные сооружения (зал, стадион, спортивные площадки), оснащенные игровым, спортивным оборудованием и инвентарем;
3.7	Участок (территория) с необходимым набором оснащенных зон
3.8	Материально – технические ресурсы социальных партнёров

4.4. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОЦЕССА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Мониторинг влияния проекта наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников проекта.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник - наставляемый".

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить: научное и практическое обоснование требований к процессу организации наставничества, к личности наставника; экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника; определение условий эффективной программы наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами; сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы; сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Среди оцениваемых параметров: вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность; успеваемость обучающихся по основным предметам; уровень сформированности гибких навыков; желание посещения школы (для обучающихся); уровень личностной тревожности (для обучающихся); понимание собственного будущего (для обучающихся); эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся); желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся); уровень профессионального выгорания (для педагогов); удовлетворенность профессией (для педагогов); психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов); успешность (для работодателей); ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателей); ожидаемый и реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемого проекта наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый". Мониторинг помогает, выявить соответствие условий организации проекта наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного

изменения образовательной организации, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемого проекта наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности проекта как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- + сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- + обоснование требований к процессу реализации проекта наставничества, к личности наставника;
- + контроль хода реализации наставничества;
- + описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- + определение условий эффективности проекта наставничества;
- + контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы. Для оценки соответствия условий организации проекта наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемого проекта наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников проекта.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников проекта наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния проекта на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник - наставляемый". Процесс мониторинга влияния проекта на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

Цели мониторинга влияния проекта наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников проекта.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- + научное и практическое обоснование требований к процессу организации наставничества, к личности наставника;
- + экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- + определение условий эффективности проекта наставничества;
- + анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации проекта в соответствии с результатами;
- + сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемого проекта;
- + сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников проекта наставничества на "входе" и "выходе".

4.4. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- + Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- + Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- + Награждение школьными грамотами "Лучший наставник".
- + Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.
- + Стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах).
- + Материальные выплаты стимулирующего характера.

5. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Изменения, происходящие в парадигме, приоритетах, содержании и формах образования, требуют новых подходов в организации научно-методического сопровождения профессиональной деятельности каждого педагогического работника, которое должно носить персонифицированный характер. Среди различных форм и методов методической помощи и поддержки педагогов наставничество обладает наиболее высоким потенциалом для осуществления персонифицированного сопровождения учителей, интегрируя его различные модели, уровни и методы.

Наставничество является эффективным инструментом адаптации молодых специалистов, начинающих педагогов к условиям образовательной деятельности и выполнению трудовых функций в соответствии с профессиональным стандартом; сохранения и развития педагогических традиций и опыта; мотивации учителей к сотрудничеству и сотворчеству; восполнению личных профессиональных (компетентностных) дефицитов педагогических работников любого возраста и стажа работы.

Измеримое улучшение показателей:

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
4. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
5. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
6. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.
7. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

5.1. ПЕРЕЧЕНЬ КОНЕЧНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ПРОДУКЦИИ (РЕЗУЛЬТАТОВ)

1. Действующая и апробированная целевая модель наставничества в образовательном пространстве МБОУ «СШ №30 с углубленным изучением отдельных предметов».
2. Методическое пособие по организации наставничества в образовательной организации.
3. Методическая инновационная площадка для передачи опыта по реализации практик наставничества в образовательной организации на муниципальном и региональном уровне.
4. Диссеминация по результатам реализации проекта.

5.2. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО РАСПРОСТРАНЕНИЮ И ВНЕДРЕНИЮ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОЕКТА

В рамках нашего проекта мы в качестве главной задачи определяем разработку и реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации, которая направлена на достижение поставленных результатов. Наставничество происходит непосредственно в образовательной организации и в рабочее время и решает следующие задачи: 1) адаптация (социальная, профессиональная) и дообучение педагогов; 2) развитие личностного потенциала молодого специалиста, педагога либо вновь прибывшего учителя; 3) формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Наставничество позволяет не снижать эффективность работы в современных условиях быстрого устаревания профессиональных навыков (так называемый «период полураспада» профессиональной компетенции в настоящее время составляет один-два года). Отличительной особенностью современного наставничества является то, что наставником может стать каждый для каждого.

Проект позволит достичь прогнозируемых результатов инновационного проекта:

1. не менее 35 % педагогических работников образовательной организации будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения;
2. 100% педагогов-наставников пройдут курсы повышения квалификации по различным методам наставничества.

Данный опыт носит универсальный характер, формы, приемы и инструменты практики наставничества дают возможность тиражирования во всех образовательных организациях. Результаты являются отчуждаемыми, продукты проекта могут быть использованы общеобразовательными организациями, заинтересованными в создании модели наставничества обучающихся.

Таким образом, мы делаем вывод, что наставническая практика способствует трансформации личности начинающего педагога, развитию мотивации специалиста и удержанию его в профессии. Польза наставничества видна только тогда, когда эта работа ведется планомерно, системно и имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы. *Введение проектного управления является действенным инновационным инструментом.* Очень актуально утверждение **К.Д.Ушинского** о том, что учитель живет до тех пор, пока учится, в современных условиях приобретает особое значение. Достижение этой цели становится реальной пользой для образовательной организации, а повышение уровня творческого потенциала педагога зависит от эффективной системы научно - методической работы.

Календарный план («дорожная карта») проекта
«Инновации в системе наставничества – фактор УСПЕХА педагога»
по реализации целевой модели наставничества в МБОУ «СШ №30 с углубленным изучением
отдельных предметов» на 2022 год, 2023 – 2024 учебный год

№ п/п	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовительный этап: подготовка локально – нормативных актов по организации условий для реализации целевой модели наставничества	Изучение и систематизация материалов по организации целевой модели наставничества	Изучение нормативно – правовых аспектов, ознакомление с лучшими практиками обмена опытом по теме проекта. Подготовка пакета нормативно – правовых актов по организации и внедрению целевой модели наставничества. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.	май - сентябрь 2022 года	Колышкина Е.Ю директор школы, методист Азсисова Р.И.
			Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в МБОУ «СШ №30 с углубленным изучением отдельных предметов». Разработка и утверждение Положения о целевой модели наставничества в МБОУ «СШ №30 с углубленным изучением отдельных предметов» Разработка и утверждение Целевой модели наставничества в МБОУ «СШ №30 с углубленным изучением отдельных предметов» Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в МБОУ «СШ №30 с углубленным изучением отдельных предметов» Назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества МБОУ «СШ №30 с углубленным изучением отдельных	Март - апрель 2022 года	Колышкина Е.Ю директор школы, методист Азсисова Р.И.

			предметов», издание приказа		
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы.	Апрель - май 2022 года	Заместители директора, педагог - психолог
			Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.	май 2022 года	Колышкина Е.Ю директор школы, рабочая группа
			Сформировать банк программ проектов по наставничеству	Май, июнь 2022 года	Азисова Р.И., куратор целевой модели наставничества
		Информирование педагогов, общественности о возможностях и целях целевой модели наставничества	Проведение педагогического совета. Информирование на официальном сайте школы. Информирование внешней среды.	Май, июнь 2022 года	Колышкина Е.Ю директор школы администрация школы, классные руководители
2.	Основной этап: Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.	Май, июнь 2022 года	Заместители директора
		Формирование базы наставляемых	Формирование базы данных наставляемых из числа молодых специалистов,	Май, июнь 2022 года	Куратор целевой модели наставничества

			педагогов и вновь принятых сотрудников.		, рабочая группа
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	Май, июнь 2022 года	
			Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников	Июнь 2022 года	
		Формирование базы наставников	Формирование базы данных наставников из числа учителей и партнёров.	Май, июнь 2022 года	Куратор целевой модели наставничества, рабочая группа
4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	Формирование базы данных наставников из числа педагогов и партнёров.	август - сентябрь 2022 года	Куратор целевой модели наставничества, рабочая группа
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для реализации проекта.	август - сентябрь 2022 года	Куратор целевой модели наставничества, рабочая группа
			Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.	август - сентябрь 2022 года	Куратор целевой модели наставничества, рабочая группа
			Издать приказ об организации «Школы наставников» с утверждение программ и графиков обучения наставников.	август - сентябрь 2022 года	Куратор целевой модели наставничества, рабочая группа
			Организовать «Школу наставников» и провести обучение	сентябрь – октябрь 2022 года	Куратор целевой модели наставничества, рабочая группа
5.	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.	сентябрь – октябрь	Куратор целевой модели наставничества

				2022 года	, рабочая группа
		Закрепление наставнических пар /групп		сентябрь – октябрь 2022 года	Куратор целевой модели наставничества, рабочая группа
				сентябрь – октябрь 2022 года	Куратор целевой модели наставничества , рабочая группа
			Организация групповой встречи наставников и наставляемых.	сентябрь – октябрь 2022 года	Куратор целевой модели наставничества, рабочая группа
			Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.	сентябрь – октябрь 2022 года	Куратор целевой модели наставничества, рабочая группа
			Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы	сентябрь – октябрь 2022 года	Куратор целевой модели наставничеств а, рабочая группа
			Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».	сентябрь – октябрь 2022 года	Куратор целевой модели наставничеств а, рабочая группа
			Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.	сентябрь – октябрь 2022 года	Куратор целевой модели наставничеств а, рабочая группа
			Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.	сентябрь – октябрь 2022 года	Костюченко Н.Г., педагог – психолог

6.	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. Регулярные встречи наставника и наставляемого. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.	2022 - 2024 год	Наставники
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками промежуточной оценки	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для	Май 2022-май - 2024	Куратор целевой модели наставничества, рабочая группа
7.	Заключительный этап: Завершение реализации целевой модели наставничества	Отчеты по итогам наставнической программы (проекта)	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в реализации целевой модели наставничества	Май 2024	Куратор целевой модели наставничества, рабочая группа
		Мотивация и поощрения наставников	Проведение мониторинга качества реализации целевой модели наставничества	ежегодно	Куратор целевой модели наставничества, рабочая группа
			Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников и результативность реализации модели	ежегодно	Куратор целевой модели наставничества, рабочая группа
			Издание приказа о поощрении участников наставнической деятельности	Май 2024	Куратор целевой модели наставничества, рабочая группа

			Благодарственные письма социальным партнёрам	Май 2024	Куратор целевой модели наставничества, рабочая группа
			Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»	Январь 2024	Куратор целевой модели наставничества, рабочая группа
			Транслирование результатов и диссеминация опыта по реализации целевой модели наставничества (СМИ, публикации на сайте, имиджевая политика)	По мере реализации проекта Январь – май 2024	Куратор целевой модели наставничества, рабочая группа
			Проведение конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Ступени успеха» по выявлению лучшей пары наставников	март (ежегодно)	Куратор целевой модели наставничества, рабочая группа

Дорожная карта
по реализации системы (целевой модели) наставничества в рамках проекта
«Инновации в системе наставничества – фактор УСПЕХА педагога»
в МБОУ «СШ № 30 с углубленным изучением отдельных предметов»

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации	Ожидаемый результат/вид документа	Сроки	Ответственные
Реализация и актуализация нормативно-правовых и организационно-методических документов по развитию системы наставничества (уровня: муниципалитет, образовательная организация)					
	Разработка системы (целевой модели) наставничества и дорожной карты в сфере общего образования		Наличие системы (целевой модели) наставничества		Департамент образования администрации города
	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организацией: приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, План мероприятий (дорожная карта) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации);	2022 г. – 20; 2023 г. – 50; 2024 г. – 70	Наличие приказов, программ	до 13 мая 2022 года	Методист Азисова Р.И.
	приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;				Заместители директора по УР и ВР Живодерова Н.В. Яркова С.Н.
	подготовка персонализированных программ наставничества.				Живодерова Н.В. Яркова С.Н. социальный педагог, классные руководители
1.1.	Согласование дорожных карт внедрения системы (целевой модели) наставничества, разработанных образовательной организацией, осуществляющей внедрение системы наставничества		Согласование дорожной карты	до 20 мая 2022 года	Заместитель директора по научно – методической работе Костюченко Н.Г.
1.2.	Создание, наполнение и обновление раздела «Развитие наставничества» на сайте образовательной организации		Наличие раздела на сайте с	постоянно	Заместитель директора по

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации	Ожидаемый результат/вид документа	Сроки	Ответственные
			содержательным наполнением		информатизации Лабаева И.М.
1.3.	Создание на уровне образовательной организации методического объединения/совета/комиссии наставников образовательной организации		Создание методического объединения наставников (при необходимости)		Заместители директора по УР и ВР Живодерова Н.В. Яркова С.Н.
1.4.	Участие в мониторинге наличия локальных актов по развитию системы наставничества, повышения ее эффективности на уровне образовательной организации	2022 г. – 5; 2023 г. – 5; 2024 г. – 5	Наличие локальных актов	сентябрь, ежегодно	Заместители директора по УР и ВР Живодерова Н.В. Яркова С.Н.
1.5.	Оценка реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов)	2022 г. – 2; 2023 г. – 3; 2024 г. – 4	Справка по результатам оценки реализации персонализирован ных программ наставничества с целью выявления профессиональны х затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинаю щих педагогов	ежегодно	Заместитель директора по научно – методической работе Костюченко Н.Г., Учитель математики и информатики Живодерова Н.В.
1.6.	Проведение самодиагностики по результатам реализации муниципальных планов мероприятий («дорожных карт»), эффективности программ наставничества в образовательной организации (Сбор информации и анализ результатов)	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Справка по результатам самодиагностики ОО. Результативность реализации проекта наставничества и	ежегодно	Заместители директора по УР и ВР Методист Азисова Р.И. Живодерова Н.В. Яркова С.Н.

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации	Ожидаемый результат/вид документа	Сроки	Ответственные
			сопутствующие риски		
1.7.	Ежегодный мониторинг эффективности системы наставничества на уровне образовательной организации/муниципалитета на основе разработанных критериев (охват образовательных организаций 100%)	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Аналитический отчет	ежегодно	Заместители директора по УР и ВР Методист Живодерова Н.В. Яркова С.Н.
1.8.	Мониторинг эффективности мер и управленческих решений по внедрению системы наставничества	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Аналитические материалы	ежегодно	Заместители директора по УР и ВР Методист Азисова Р.И. Живодерова Н.В. Яркова С.Н.
II. Создание информационно-коммуникативного пространства для развития системы наставничества					
1.1.	Ведение и заполнение реестра программ наставничества	2022 г. 2023 г. 2024 г.	Наличие реестра программ	постоянно	Методист Азисова Р.И.
1.2.	Формирование единой информационной базы наставников, с целью обеспечения доступного наставничества: - проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества; - формирование банка наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Наличие единой информационной базы и в каждой образовательной организации	декабрь, 2022	Методист Азисова Р.И. Учитель математики и информатики Живодерова Н.В.
1.3.	Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества	2022 г. – 20; 2023 г. – 50; 2024 г. – 70	Отбор наставников	сентябрь, ежегодно	Методист Азисова Р.И. Учитель математики и информатики Живодерова Н.В.
1.4.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп: - формирование наставнических пар/групп; - разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы;	2022 г. – 20; 2023 г. – 50; 2024 г. – 70		в течение года	Заместитель директора по научно – методической работе, педагог -

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации	Ожидаемый результат/вид документа	Сроки	Ответственные
	- организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников				психолог Костюченко Н.Г., Учитель математики и информатики Живодерова Н.В.
1.5.	Организация и проведение на регулярной основе конференций/семинаров/мастер-классов с привлечением экспертов по актуальным вопросам в области наставничества, в том числе с применением технологий видеоконференцсвязи для обеспечения доступности участия всех заинтересованных лиц	2022 г. – 1; 2023 г. – 3; 2024 г. – 4	Обучение наставников	ежегодно	Методист Азисова Р.И.
1.6.	Вовлечение опытных наставников, экспертов в отдельных образовательных областях в образовательные события, с целью организации непосредственного профессионального общения и распространения передового педагогического опыта	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Факт проведения	ежегодно	Методист Азисова Р.И.
1.7.	Проведение фотосессий, выпуск открыток, плакатов, календарей, постеров «Наши наставники»	2022 г. – 1; 2023 г. – 2; 2024 г. – 2	Фотогалерея	ежегодно	Заместитель директора по информатизации
1.8.	Информационное освещение внедрения целевой модели наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций – партнеров и др.	2022 г. – 25; 2023 г. – 34; 2024 г. – 50	Информационное освещение	постоянно	Методист Азисова Р.И.
III. Выявление и распространение лучших практик наставничества					
3.1.	Ежегодное участие в работе муниципального форума «Педагог НВ»	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Участие в форуме	ежегодно	Методист Азисова Р.И.
3.2.	Создание системы адресной методической поддержки педагогов-наставников в формате методических семинаров, вебинаров, тьюторского сопровождения	2022 г. – 2; 2023 г. – 3; 2024 г. – 5	Программы семинаров, вебинаров, отчеты об их проведении	ежегодно	Методист Азисова Р.И.
3.3.	Организация и проведение профессиональных конкурсов для педагогов-наставников, занятых в реализации программы наставничества	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Наличие конкурсов для наставников	ежегодно	Методист Азисова Р.И.
3.4.	Формирование банка успешных практик (кейсов) наставничества	2022 г. – 10; 2023 г. – 20; 2024 г. – 30	Размещение банка лучших практик	постоянно	Методист Азисова Р.И.

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации	Ожидаемый результат/вид документа	Сроки	Ответственные
3.5.	Разработка планов участия в межшкольных инновационных проектах наставников с наставляемыми, вовлечение их в исследовательскую и аналитическую деятельности	2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Наличие планов	ежегодно	Методист Азисова Р.И.
3.6.	Трансляция лучших практик наставничества обучающихся на образовательных мероприятиях разного уровня, в СМИ	2022 г. – 10; 2023 г. – 10; 2024 г. – 10	Представление практик	ежегодно	Методист Азисова Р.И.
IV. Показатели эффективности внедрения системы (целевой модели) наставничества					
4.1.	Доля образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества, % <i>(отношение количества образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества для педагогических работников, к общему количеству образовательных организаций)</i>	2022 г.-100%; 2023 г. – 100%; 2024 г. – 100%	Информация образовательной организации	ежегодно	Администрация образовательной организации
4.2.	Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % <i>(отношение количества учителей – молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей – молодых специалистов)</i>	2022 г. – 40%; 023 г. – 55%; 024 г. – 70%	Информация образовательной организации	ежегодно	Администрация, учитель математики и информатики Живодерова Н.В.
4.3.	Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % <i>(отношение количества детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся)</i>	2022 г. –35%; 2023 г. –50%; 2024 г. – 70%	Информация образовательной организации	ежегодно	Администрация , учитель истории и обществознания Яркова С.Н.
4.4.	Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % <i>(отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 18 л)</i>	2022 г. – 6%; 2023 г. – 8%; 2024 г. –10%	Информация образовательной организации	ежегодно	Администрация, учитель истории и обществознания Яркова С.Н.
4.5.	Доля предприятий (организаций), государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, предоставивших своих наставников, % <i>(отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству наставников)</i>	2022 г. – 3%; 2023 г. – 5%; 2024 г. – 10%	Информация образовательной организации	ежегодно	Администрация образовательной организации

**Опросный лист
для первого этапа мониторинга программы наставничества
(до начала работы)**

Форма «учитель – учитель». Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? Получить практические навыки после окончания университета: ведение уроков, разрешение конфликтных ситуаций в классных коллективах. Больше узнать о бумажной отчетности в школе

14. Что особенно ценно для Вас в программе? Возможность приобрести опыт непосредственно от педагога с многолетним стажем, ученики которого показывают высокие результаты

15. Как часто Вы ожидаете проведения мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	<u>Часто</u>	Редко	1–2 раза	Никогда
--	-------------	--------------	-------	----------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Уровень удовлетворенности наставляемого определяется по вопросам 3–12 с учетом следующей шкалы:

85–100 баллов – высокий уровень;

60–84 балла – средний уровень;

30–59 баллов – низкий уровень;

0–29 баллов – недопустимый уровень.

АНКЕТА НАСТАВНИКА

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? В прошлом году участвовала в программе: помогла коллеге справиться с эмоциональным выгоранием

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворенности совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? Помочь молодому специалисту освоиться на новом месте. Поделиться своими практическими навыками на основе личного педагогического опыта

13. Что особенно ценно для Вас в программе? Помочь молодому коллеге стать частью нашего педагогического коллектива и освоиться в профессии

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	<u>Часто</u>	Редко	1–2 раза	Никогда
--	-------------	--------------	-------	----------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

Уровень удовлетворенности наставника определяется по вопросам 3–11 с учетом следующей шкалы:

- 80–90 баллов – высокий уровень;
- 60–89 баллов – средний уровень;
- 30–59 баллов – низкий уровень;
- 0–29 баллов – недопустимый уровень.

**Опросный лист
для второго этапа мониторинга программы наставничества
(по завершении работы)**

Форма «учитель – учитель». Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? –

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны Вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? Возможность приобрести практические навыки по ведению уроков, взаимодействию с учениками, заполнению отчетов

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас в программе? Возможность работать с опытным педагогом, ученики которого показывают высокие результаты

16. Чего Вам не хватило в программе и (или) что хотелось бы изменить? Хотелось бы более четко выстроить дистанционное взаимодействие с наставником, у которого высокая нагрузка

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	<u>Часто</u>	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	--------------	-------	----------	---------

	Да	Нет
18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?		

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?		
20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет?		
21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?		
22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?		
23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах?		
24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?		
25. Появилось ли у Вас желание и (или) силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?		
26. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу?		

Уровень удовлетворенности наставляемого определяется по вопросам 3–12, 14 с учетом следующей шкалы:

- 90–110 баллов – высокий уровень;
- 60–89 баллов – средний уровень;
- 30–59 баллов – низкий уровень;
- 0–29 баллов – недопустимый уровень.

АНКЕТА НАСТАВНИКА

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? В прошлом году участвовала в программе: помогла коллеге справиться с эмоциональным выгоранием

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низкий балл, а 10 – самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли? Поделиться профессиональными практическими навыками с молодым специалистом. Помочь коллеге освоиться в профессии и на новом рабочем месте

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Чего Вам не хватило в программе и (или) что хотелось бы изменить? Разработать более точные карты оценки уроков, чтобы молодому специалисту были более понятны комментарии к его открытым урокам

15. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	<u>Часто</u>	Редко	1–2 раза	Никогда
---	-------------	--------------	-------	-------------	---------

	Да	Нет
16. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?		
17. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?		
18. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет?		
19. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации?		
20. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества?		
21. Появилось ли у Вас желание и (или) силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?		

Уровень удовлетворенности наставника определяется по вопросам 3–11, 13 с учетом следующей шкалы:

- 85–100 баллов – высокий уровень;
- 60–84 балла – средний уровень;
- 30–59 баллов – низкий уровень;
- 0–29 баллов – недопустимый уровень.

**Опросник для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества
ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»**

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны</p> <p><i>Значительная доля участников программы (75%) видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет.</i></p> <p><i>У 75% наставляемых наблюдается рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах.</i></p> <p><i>У 60% наставляемых сократилось число конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества.</i></p> <p><...></p>	<p>Слабые стороны</p> <p><i>Только у 25% участников программы появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации.</i></p> <p><i>Только у 25% участников программы появилось желание и (или) силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования</i></p>
Внешние	<p>Возможности</p> <p><i>Информационно-методическая поддержка образовательной организации при внедрении программы наставничества со стороны департамента образования города Энска в рамках реализации национального проекта «Образование».</i></p> <p><i>Муниципалитет проводит разнообразные конкурсы профессионального мастерства, вебинары, семинары, круглые столы, в которых могут принять участие педагоги в рамках программы наставничества.</i></p> <p><...></p>	<p>Угрозы</p> <p><i>Высокая нагрузка педагогов, из-за которой сложно включиться в программу наставничества в полной мере.</i></p> <p><i>Рост в школьном коллективе числа педагогов, которые испытывают эмоциональное выгорание и усталость.</i></p> <p><...></p>

ЛИЧНОСТНАЯ ОЦЕНКА НАСТАВЛЯЕМЫХ

Всего участников: 4	
Из них:	
Довольны совместной работой: 3	Довольны результатом: 3

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	4
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	3
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет	3

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	1
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	3
Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	3
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	3
Появилось желание и (или) силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	1

ЛИЧНОСТНАЯ ОЦЕНКА НАСТАВНИКОВ

Всего участников: 4	
Из них:	
Довольны совместной работой: 4	Довольны результатом: 3

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	2
Понравилось участвовать в программе	4
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	2
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих пяти лет	3
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	1
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	2
Появилось желание и (или) силы реализовывать собственные профессиональные работы	1

АНКЕТА КУРАТОРА

1. КОЛИЧЕСТВЕННЫЙ АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x – y)	Значение в процентах (z : x × 100)
1. Количество учеников, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции	93	108	15	16%
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов	26	32	6	23%
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах	13	13	0	0%
4. Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы	57	41	16	28%
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик	7	9	2	29%
6. Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников	15	23	8	53%
7. Число выпускников, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления	5	8	3	60%
8. Количество мероприятий проф-ориентационного, мотивационного и практического характера	15	19	4	27%
9. Процент учеников, прошедших профессиональные и компетентностные тесты	68	82	14	21%

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z = x – y)	Значение в процентах (z : x × 100)
10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах	10	13	3	30%

2. ОЦЕНКА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Инструкция: оцените реализацию программы в баллах, где 1 – минимальный балл, 10 – максимальный.

Показатели	Баллы									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Актуальность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Каждая из форм и программ направлена на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотносены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Показатели	Баллы									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Поняты ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Шкала определения уровня оценки программы наставничества:

- 110–130 баллов – высокий уровень;
- 80–109 баллов – средний уровень;
- 40–79 баллов – низкий уровень;
- 0–39 баллов – недопустимый уровень.

Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в субъектах Российской Федерации

Наименование показателя	2020 г.	2024 г.
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %(отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, проживающих в субъекте Российской Федерации)	10	70
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих в субъекте Российской Федерации)	2	10
Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей - молодых специалистов, проживающих в субъекте Российской Федерации)	10	70
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации)	2	30
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) 50 85 (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в субъекте Российской Федерации)	50	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в субъекте Российской Федерации) 8. Нормативные основы целевой модели наставничества	50	85

Примерный перечень

необходимых документов по внедрению целевой модели наставничества

1. Распорядительный акт образовательной организации о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации, включающий:

- ✓ основания для внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- ✓ сроки внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- ✓ назначение ответственных за внедрение и реализацию целевой модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей;
- ✓ назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества в организации;
- ✓ сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
- ✓ планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации (приложение);
- ✓ утверждение положения о программе наставничества в образовательной организации (приложение);
- ✓ утверждение дорожной карты внедрения целевой модели наставничества (приложение).

2. Положение о программе наставничества:

- ✓ описание форм программ наставничества;
- ✓ права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- ✓ требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;
- ✓ процедуры отбора и обучения наставников;
- ✓ процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);
- ✓ процесс закрепления наставнических пар;
- ✓ формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;
- ✓ формы и условия поощрения наставника;
- ✓ критерии эффективности работы наставника;
- ✓ условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров;
- ✓ форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- ✓ формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

3. Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества:

- ✓ сроки реализации этапов программ наставничества;
- ✓ мероприятия по информированию педагогического и родительского сообществ о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества;
- ✓ мероприятия по привлечению наставников к реализации программ наставничества.

Индивидуальная траектория профессионального развития молодого или вновь прибывшего специалиста

Приказ о реализации индивидуальной траектории профессионального развития педагога

1. Общие сведения о молодом или вновь прибывшем специалисте

Фамилия, имя, отчество	
Образование	
Наименование образовательной организации высшего или среднего специального образования	
Год окончания	
Специальность по диплому	
Педагогический стаж (при наличии)	
Предыдущее место работы (при наличии)	
Занимаемая должность на момент заполнения индивидуальной траектории	
Квалификационная категория (при наличии)	
Классы, в которых преподает учитель	
Наличие классного руководства (при наличии указать класс)	

2. Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество	
Образование	
Наименование образовательной организации высшего или среднего специального образования	
Год окончания	
Специальность по диплому	
Педагогический стаж	
Занимаемая должность на момент заполнения индивидуальной траектории	
Квалификационная категория (при наличии)	
Классы, в которых преподает учитель	
Наличие классного руководства (при наличии указать класс)	

3. Целевой компонент

Цель: создание условий (организационных, методических и др.) для успешной адаптации молодого или вновь прибывшего специалиста в условиях конкретной школы и повышения уровня его профессиональной компетентности.

Задачи:

- помочь адаптироваться молодому или вновь прибывшему специалисту в педагогическом коллективе;
- определить уровень его профессиональной подготовки;
- выявить затруднения в педагогической практике, оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональной компетентности молодого или вновь прибывшего специалиста, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания в условиях реализации ФГОС;
- развивать потребности у молодого или вновь прибывшего специалиста к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

4. Содержательный компонент

№ п/п	Направления организационно-методической работы	Содержание
1	Информационная деятельность	<p>1. Проведение инструктажей по охране труда: вводного, первичного.</p> <p>2. Ознакомление с основными локальными актами школы, инструкциями, документами: кодекс этики педагога; Правила внутреннего трудового распорядка; положение о рабочей программе; положение о формах, периодичности, порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся; устав школы; основная образовательная программа нужного уровня образования; положение о ведении классного журнала, о домашнем задании, о ведении учащимися рабочих тетрадей; положение о портфолио учителя и др.; календарный учебный график, учебный план уровня образования, перечень учебников, используемых в школе по предмету, план работы школы.</p> <p>3. Проведение инструктажа по заполнению классного электронного журнала, журналов внеурочной деятельности</p>
2	Диагностическая деятельность	<p>1. Выявление педагогического потенциала и педагогических затруднений молодого или вновь прибывшего специалиста, уровня владения ИКТ (беседа, анкетирование).</p> <p>2. Персональный контроль учителя в плане ВШК: посещение уроков, занятий внеурочной деятельности; посещение внеклассных мероприятий, проводимых учителем; изучение документации, которую ведет учитель (наблюдение, анализ).</p> <p>3. Диагностирование учителя психологом школы, выявление факторов тревожности и т. п.</p>

3	Развивающая деятельность: дидактический аспект	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету. 2. Методическая помощь педагогу в организации образовательной деятельности по преподаваемым учебным предметам: разработка технологической карты или конспекта урока, выбор оптимальных технологий, форм, методов, приемов работы с учетом специфики классов. 3. Рассмотрение вопросов методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с учащимися. 4. Изучение способов и форм оценивания предметных, метапредметных результатов, особенностей оценки личностных достижений обучающихся. Формирующее оценивание. 5. Консультирование по вопросам использования банка готовых оценочных материалов и самостоятельной разработки контрольно-измерительных материалов для проведения мониторинга уровня учебных достижений учащихся. 6. Изучение особенностей использования интерактивного учебного оборудования, ЦОР, ЭОР. 7. Рассмотрение вопроса об организации работы с детьми разных категорий: детей с ОВЗ, одаренных и высокомотивированных учащихся, учащихся группы риска, слабоуспевающих учащихся и др.
4	Развивающая деятельность: воспитательный аспект	<ol style="list-style-type: none"> 1. Планирование воспитательной работы с классом на год. Особенности составления плана воспитательной работы с учетом рабочей программы воспитания. 2. Консультирование по вопросам проведения внеклассных мероприятий, классных часов. 3. Методика проведения родительских собраний. Содержание, формы и методы работы с родителями
5	Развивающая деятельность: саморазвитие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Самообразование как источник индивидуального роста педагога: помощь в выборе темы по самообразованию и организации работы по самообразованию. 2. Развитие у педагога навыков педагогического проектирования. 3. Рекомендации по оформлению портфолио педагога, персонального сайта учителя. 4. Знакомство с условиями аттестации на квалификационную категорию. 5. Создание условий для прохождения курсовой подготовки и методическое наставничество в ходе курсовой подготовки. 6. Сопровождение учителя в ходе подготовки к процедуре аттестации. 7. Участие педагога в конкурсном движении, организация наставничества.

		<p>8. Посещение уроков опытных педагогов с последующим обсуждением.</p> <p>9. Привлечение педагога к активному участию в инновационной работе школы, района, области (участие в семинарах, мастер-классах и др.).</p> <p>10. Помощь в разработке методических материалов</p>
6	Коррекционная деятельность	<p>1. Персональный контроль учителя в плане ВШК: коррекция выявленных затруднений учителя.</p> <p>2. Оказание коррекционной помощи со стороны психолога школы, проведение профессиональных тренингов</p>

5. Календарный план работы с молодым или вновь прибывшим специалистом

Сроки	Содержание мероприятий			
	Информационная деятельность	Диагностическая деятельность	Развивающая деятельность	Коррекционная деятельность
Сентябрь	<p>Проведение инструктажей по охране труда: вводного, первичного.</p> <p>Ознакомление с основными локальными нормативными актами школы, инструкциями, документами.</p> <p>Практическое занятие «Ведение школьной документации» (личные дела учащихся, журналы инструктажей, ученические тетради, дневники).</p> <p>Проведение инструктажа по заполнению классного электронного журнала, журналов внеурочной деятельности</p>	<p>Выявление педагогического потенциала и педагогических затруднений молодого или вновь прибывшего специалиста, уровня владения ИКТ (беседа, анкетирование)</p>	<p>Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету.</p> <p>Изучение плана воспитательной работы школы, составление плана воспитательной работы класса.</p> <p>Планирование воспитательной работы с классом на год. Особенности и составления плана воспитательной работы с учетом рабочей программы воспитания.</p> <p>Консультации по вопросу возрастных особенностей</p>	<p>Персональный контроль учителя в плане ВШК: коррекция выявленных затруднений учителя</p>

			<p>младших школьников.</p> <p>Рекомендации по оформлению портфолио педагога, персонального сайта учителя</p>	
Октябрь	Изучение положения о ведении классного журнала, о домашнем задании, о ведении учащимися рабочих тетрадей	Персональный контроль учителя в плане ВШК: посещение уроков	<p>Практикум «Цель урока и его конечный результат».</p> <p>Оказание помощи в разработке поурочных планов.</p> <p>Методическая помощь педагогу в организации образовательной деятельности по преподаваемым учебным предметам: разработка технологической карты или конспекта урока, выбор оптимальных технологий, форм, методов, приемов работы с учетом специфики классов</p>	Персональный контроль учителя в плане ВШК: коррекция выявленных затруднений учителя
Ноябрь	Особенности использования УМК «Школа России» на предмете «Окружающий мир». Оказание помощи в подготовке и проведении уроков	Персональный контроль учителя в плане ВШК: посещение занятий внеурочной деятельности. Диагностирование учителя	<p>Посещение занятий внеурочной деятельности, оказание методической помощи.</p> <p>Совместная разработка</p>	Оказание коррекционной помощи со стороны педагога-психолога школы, проведение профессиональных тренингов

	в соответствии с требованиями ФГОС	психологом школы, выявление факторов тревожности и т. п.	планов-конспектов занятий внеурочной деятельности. Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию	
Декабрь	Изучение положения о текущем контроле и промежуточной аттестации. Уроки математики по учебнику УМК «Школа России». Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС	Изучение документации, которую ведет учитель (наблюдение, анализ)	Практикум «Формы и методы работы на уроке». Анализ педагогических ситуаций. Составление оценочных материалов для текущей аттестации	Персональный контроль учителя в плане ВШК: коррекция выявленных затруднений учителя. Беседа «Анализ различных стилей педагогического общения»
Январь	<...>	<...>	<...>	<...>
Февраль	<...>	<...>	<...>	<...>
<...>	<...>	<...>	<...>	<...>

**Положение об индивидуальной траектории профессионального развития молодого или вновь прибывшего специалиста
(проект)**

СОГЛАСОВАНО

*Педагогическим советом**МБОУ Школа № 0*(протокол от 14.01.2022 № 3)

УТВЕРЖДАЮ

*Директор МБОУ*14.01.2022

**Положение об индивидуальной траектории
профессионального развития молодого или вновь прибывшего специалиста**

1. Общие положения

1.1. Положение об индивидуальной траектории профессионального развития молодого или вновь прибывшего специалиста (далее – Положение об ИТПР педагога) разработано в соответствии:

- с [Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ](#) «Об образовании в Российской Федерации»;
- [приказом Минобрнауки от 06.10.2009 № 373](#) «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»;
- [приказом Минпросвещения от 31.05.2021 № 286](#) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»;
- [приказом Минобрнауки от 17.12.2010 № 1897](#) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;
- [приказом Минпросвещения от 31.05.2021 № 287](#) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;
- [приказом Минобрнауки от 17.05.2012 № 413](#) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования»;
- [приказом Минтруда от 18.10.2013 № 544н](#) «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"».

1.2. Положение об ИТПР педагога устанавливает единые требования к порядку, разработке и реализации индивидуальной траектории профессионального развития молодых или вновь прибывших специалистов в *МБОУ «Средняя школа № 0»*.

1.3. Индивидуальная траектория профессионального развития молодых или вновь прибывших специалистов (далее – ИТПР) – это целенаправленная, последовательная и многогранная деятельность по повышению уровня педагогического развития, основанного на усовершенствовании профессиональных компетентностей и реализации личностного потенциала. ИТПР – это персональный путь творческой реализации личностного потенциала каждого педагога в образовании.

ИТПР педагога – нормативный документ, определяющий лично значимые цели повышения профессиональной компетенции педагогов, формы и сроки их реализации, а также критерии результативности. Для методической службы это один из механизмов системной организации освоения инновации внутри образовательной организации и составляющая единица плана методической работы.

1.4. Данное положение определяет цели, задачи, формы организации методического сопровождения молодых и вновь прибывших специалистов, способы получения информации о современных научно-педагогических концепциях, педагогических идеях

и методических способах организации образовательной деятельности, способствует изучению, обобщению и распространению педагогического опыта.

1.5. Сроки реализации ИТПР могут варьироваться *от одного года до пяти лет* в зависимости от выявленных затруднений, конкретной ситуации в школе.

2. Цели и задачи ИТПР молодых или вновь прибывших специалистов

2.1. Цель ИТПР – создание условий (организационных, методических и др.) для успешной адаптации молодого или вновь прибывшего специалиста в условиях конкретной школы и повышения уровня его профессиональной компетентности.

2.2. Задачи ИТПР:

2.2.1. Помочь адаптироваться молодому или вновь прибывшему специалисту в педагогическом коллективе.

2.2.2. Определить уровень профессиональной подготовки молодого или вновь прибывшего специалиста:

- выявить затруднения в педагогической практике, оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональной компетентности молодого или вновь прибывшего специалиста, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания в условиях реализации ФГОС;
- развивать мотивацию молодого или вновь прибывшего специалиста к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

3. Структура ИТПР

3.1. Индивидуальная траектория профессионального развития молодых или вновь прибывших специалистов является формой представления поэтапной реализации личностного потенциала педагога.

3.2. Структура ИТПР включает в себя следующие элементы:

- *общие сведения о молодом или вновь прибывшем специалисте;*
- *общие сведения о педагоге-наставнике;*
- *целевой компонент – содержит описание целей и задач;*
- *содержательный компонент – содержит описание направлений работы, форм, содержания работы;*
- *календарный план работы – содержит перечень конкретных мероприятий по направлениям с указанием сроков выполнения.*

4. Порядок и содержание деятельности молодого или вновь прибывшего специалиста по реализации индивидуальной траектории профессионального развития

4.1. *Директор школы и заместитель директора по УВР* с момента появления молодого или вновь прибывшего специалиста определяют для него кандидатуру педагога-наставника. Кандидатура наставника рассматривается на *заседании методического совета школы*. Администрация школы и педагог-наставник совместно разрабатывают ИТПР, которая затем утверждается *приказом директора школы*.

4.2. *Директор школы и заместитель директора по УВР* создают условия для реализации ИТПР, обеспечивают образовательное пространство для педагогов как для обобщения и распространения наработанного опыта, так и для получения недостающих знаний.

4.3. Молодой или вновь прибывший специалист совместно с педагогом-наставником работают над реализацией мероприятий, запланированных в ИТПР. При этом они имеют право вносить в план работы коррективы в зависимости от конкретных обстоятельств и хода процесса адаптации и становления молодого или вновь прибывшего специалиста в профессиональной деятельности. Коррективы согласуются с администрацией школы.

5. Контроль над реализацией индивидуальной траектории профессионального развития

5.1. Контроль работы по реализации ИТПР осуществляют *директор школы и заместитель директора по УВР*.

5.2. В целях осуществления контроля над реализацией ИТПР в план внутришкольного контроля вносится персональный контроль молодого или вновь прибывшего специалиста,

предполагающий *посещение уроков молодого или вновь прибывшего специалиста, изучение документации, диагностические процедуры учащихся и педагога*. По результатам контроля готовится аналитическая справка с описанием результатов контроля и выработанными рекомендациями. В случае необходимости в течение года контроль можно повторить.

5.3. В конце учебного года заполняется *диагностическая карта «Результативность педагогической деятельности»*.

5.4. По итогам работы над реализацией ИТПР на следующий учебный год разрабатывается новая ИТПР. Для молодого специалиста работа в режиме ИТПР с педагогом-наставником осуществляется не менее *трех лет*, вновь прибывшего специалиста – не менее *одного* года.