

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА РЕВДА  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 10»**

# **«НАСТАВНИЧЕСТВО»**

**Программа реализации**

**2020 - 2025**



**Ревда**

## СОДЕРЖАНИЕ

- Пояснительная записка
- 1.1 Подпроект «УПРАВЛЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ»
  - 1.2 Подпроект «ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ УЧИТЕЛЯ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ»
  - 1.3 Подпроект «ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА»

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Современная система образования характеризуется существенными изменениями в содержании и механизмах процесса образовательных отношений, принципиально иными требованиями к учителю, от которого, наряду с традиционными функциями обучения и воспитания, требуются профессиональные умения педагога-психолога, технолога, исследователя, способного программировать образовательную среду, тьютора.

Глава государства В.В. Путин озвучил ряд своих предложений на эту тему. Он поручил правительству создать и внедрить общенациональную систему профессионального роста учителей. Это связано с тем, что сегодня требования к этой профессии многократно возрастают в связи с введением нового профессионального стандарта педагога. Создание достойной мотивации учителей, условий для их постоянного самосовершенствования и повышения квалификации, по сути, становится ключевым фактором развития всей системы общего образования.

Потребности организаций образования в развитии педагогического персонала складываются сегодня под воздействием следующих основных факторов:

- профессиональные знания быстро устаревают, что приводит к снижению квалификации специалистов;
- происходят стремительные информационно-технологические, содержательные изменения, которые требуют овладения новыми знаниями, умениями и навыками;
- образовательные учреждения ощущают постоянную конкуренцию, требующую повышения качества предоставления услуг, более эффективного использования ресурсов организации для повышения качества образования.

Существующие тенденции в развитии образования во многом связываются с готовностью педагогов к разработке и внедрению педагогических новшеств в образовательный процесс, его стремлением к профессиональному совершенствованию, росту и развитию.

В существующих условиях меняются подходы к организации методической работы, для которой характерны кардинальные изменения. Иными стали принципы методического сопровождения профессиональной деятельности педагога: самоинициатива; самомотивация; - диагностичность; инновационность. Меняется и позиция участников методической работы: учитель выступает в качестве субъекта, активно участвующего в разных формах повышения своего профессионального мастерства. На смену традиционным формам методической работы приходят новые, эффективные консалтинговые и аудиторские практики, предполагающие высокую степень активности, личную заинтересованность педагога в повышении профессиональной компетентности.

В основе профессионального совершенствования и роста лежит принцип саморазвития, определяющий способность личности превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования. Проблемы профессионализма учителя, его личностного развития и готовности к решению сложных задач, стоящих сегодня в образовании, нуждаются в самом пристальном внимании на всех уровнях управления. В нашей школе эта проблема обозначена в качестве приоритетной. В Программу развития школы на период 2020-2025 г. г. включены три адресных проекта:

- «Управление индивидуальной траекторией профессионального развития молодого учителя»;
- «Профессиональный рост учителя как условие повышения качества образования»;
- «Целевая модель наставничества».

Роль системы сопровождения траекторий профессионального роста учителя в образовательной организации возрастает многократно, именно как фактор развития профессионализма учителя и его личностного развития, как важного ресурса повышения качества образования в образовательной организации в целом.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА РЕВДА  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №10»

# УПРАВЛЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

**подпроект**



**Ревда  
2020**

## СОДЕРЖАНИЕ

- Пояснительная записка
1. Цель и задачи проекта «Управление индивидуальной траекторией профессионального развития молодого учителя»
  2. Ожидаемые (планируемые) результаты проекта «Управление индивидуальной траекторией профессионального развития молодого учителя»
  3. Дорожная карта проекта «Управление индивидуальной траекторией профессионального развития молодого учителя» на период 2020 – 2025 г. г.
  4. Анализ условий реализации, ресурсов, пути преодоления рисков  
Заключение

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Современная система образования характеризуется существенными изменениями в содержании и механизмах образовательного процесса, принципиально иными требованиями к учителю, от которого, наряду с традиционными функциями обучения и воспитания, требуются профессиональные умения педагога-психолога, технолога, исследователя, способного программировать образовательную среду. В существующих нормативно-правовых документах (Федеральный закон №273-ФЗ от 29.12.2012 г «Об образовании в Российской Федерации», Национальный проект «Образование», Профессиональный стандарт педагога) меняются подходы к организации методической работы, для которой характерны кардинальные изменения. Иными стали принципы методического сопровождения профессиональной деятельности педагога: самоинициатива; самомотивация, диагностичность и инновационность.

Меняется и позиция участников методической работы: это учитель - субъект, активно участвующий в разных формах повышения своего профессионального мастерства. На смену традиционным формам методической работы приходят новые, предполагающие высокую степень активности, личную заинтересованность педагога в повышении профессиональной компетентности.

Глава государства В.В. Путин озвучил ряд своих предложений на эту тему. Сегодня создана и активно внедряется общенациональная система профессионального роста учителей. Это связано с тем, что сегодня требования к этой профессии многократно возрастают. Создание достойной мотивации учителей, условий для их постоянного самосовершенствования и повышения квалификации, по сути, становится ключевым фактором развития всей системы общего образования. Одной из актуальных проблем современного образования, связанную с целенаправленным, мотивированным, систематическим профессиональным развитием учителя является проектирование и реализация эффективной модели управления индивидуальной траекторией профессионального развития молодого педагога.

В соответствии со статьей 48 Федерального Закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (п. 1, 5, 7) «педагогические работники обязаны осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обязаны применять педагогические обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания, систематически повышать свой профессиональный уровень». Развитие кадрового потенциала - ключевой фактор работы образовательной организации, залог ее успешного будущего.

Профессиональный стандарт педагога задает высокие требования к профессиональной компетентности педагога. Это требует повышения квалификации педагога, но не в традиционном понимании приращения у него профессиональных знаний, умений и навыков, а расширение профессионального пространства педагога как показателя его профессиональной компетентности.

Становление педагога – достаточно сложный процесс и в социальном, и в психологическом, и в профессиональном плане. В этот период наиболее четко отражаются результаты воздействия на личность целого комплекса позитивных или негативных факторов, как внутренних, так и внешних. Школа – центральное звено, в котором обеспечивается профессиональная адаптация молодых специалистов. Задача образовательного учреждения – помочь начинающему педагогу осознать себя способным, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества. Ежегодно в муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 10» (далее МАОУ «СОШ №10») приходят работать молодые специалисты. Сейчас их 4 (9 % педагогического состава): учитель начальных классов (2 человека); педагог-психолог; учитель русского языка и литературы.

Цель работы с молодыми специалистами – сделать их успешными, создать пространство, где они могли бы реализовать себя. Актуальность разработки проекта «Управление индивидуальной траекторией профессионального развития молодого учителя» состоит в том, что он показывает пути научно-методического сопровождения молодого педагога в его профессиональном развитии с учетом инновационных подходов к организации методической работы в школе.

Индивидуальная траектория профессионального развития молодого педагога представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы развития профессиональной компетентности при осуществлении методического сопровождения его профессионального развития.

Молодые специалисты имеют разный педагогический стаж, квалификацию, опыт применения на практике определенных технологий, поэтому основной формой их профессионального становления и развития является система наставничества, которая учитывает индивидуальные особенности каждого молодого специалиста. Проблемы наставничества в образовательном учреждении - это проблемы административной компетентности руководителей образовательного учреждения и проблемы зрелости, профессионализма педагогического коллектива в целом. Если есть традиции общих дел, если сфера деятельности учителя не сводится только к урокам, а присутствуют элементы творчества, исследовательской работы, педагогического эксперимента, то в такой профессиональной среде молодой учитель найдет себя и будет принят, и востребован, в этом ему поможет наставник. Всё дело в педагогической среде, в её человеческой и профессиональной культуре, в традициях и ценностях.

Наставник – это профессиональный партнер молодого педагога (супервизор), обеспечивающий сопровождение индивидуальной траектории образования и развития молодого педагога в системе повышения профессиональной квалификации.

Ведущим мотивом концепции и содержания проекта «Управление индивидуальной траекторией профессионального развития молодого учителя» перекликается с концепцией профессионального стандарта педагога является умение учиться. Непрерывность образования педагога современной школы становится необходимым условием профессиональной самореализации учителя, продуктивной педагогической деятельности, формирования высокого уровня мастерства учителя.

Все это, в свою очередь, является важнейшим условием индивидуального развития личности учителя. Роль системы повышения квалификации специалиста возрастает многократно, именно как фактора развития профессионализма учителя и его личностного развития. Профессиональная зрелость педагога зависит от умения эффективно использовать среду для личностно-профессионального роста. Его профессиональное развитие совершается наиболее интенсивно, когда он включается в процесс профессионального общения со своими опытными наставниками, что позволяет формировать новую личностно-профессиональную позицию.

Анализ научной психолого-педагогической, методической литературы, практики организации управления профессиональным развитием педагога позволил выявить следующее противоречие:

- между значимостью проектирования индивидуальных траекторий профессионального развития молодого педагога и недостаточной разработанностью механизмов управления профессиональным развитием в условиях МАОУ «СОШ №10».

## **1. Цель и задачи проекта «Управление индивидуальной траекторией профессионального развития молодого учителя»**

**ЦЕЛЬ:** разработать и апробировать модель управления индивидуальной траекторией профессионального развития молодого учителя на период 2020-2025 г.г. для развития учительского потенциала школы.

### **ЗАДАЧИ:**

1. Определить значение проектирования индивидуальной траектории профессионального развития молодого педагога в условиях реализации ФГОС нового поколения.
2. Рассмотреть теоретические и практические подходы к проблеме управления профессиональным развитием молодого педагога для разработки модели управления индивидуальной траекторией его профессионального развития; определить критерии и требования, необходимые для управления индивидуальной траекторией профессионального развития молодого педагога в современных условиях;
3. организовать мониторинг типичных профессиональных затруднений при построении профессионального взаимодействия молодых педагогов и педагогов-наставников;
4. оптимизировать систему наставничества для преодоления профессиональных затруднений молодых педагогов;
5. создать условия для реализации индивидуальных траекторий профессионального развития молодых педагогов осуществить анализ результативности реализации индивидуальных траекторий профессионального развития молодых педагогов;
6. разработать модель управления индивидуальной траекторией профессионального развития и управленческой поддержки молодого педагога в контексте развития учительского потенциала МАОУ «СОШ №10».

### **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ:**

Практическое значение проекта заключается в новых подходах к организации научно-методического сопровождения молодого учителя в повышении его профессионального развития: - развитие самомотивации молодого педагога к деятельности по своему профессиональному росту;  
- формирование потребности у молодого учителя в создании индивидуальной образовательной траектории профессионального развития и дальнейшего карьерного роста;  
- обеспечение качественных изменений в состоянии и результатах образовательного процесса, обусловленных реализуемой потребностью молодого педагога в повышении своей профессиональной компетентности.

Наставничество в данном контексте рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы. Педагог в роли наставника не только ретранслирует знания, но и отвечает на вызов времени.

## **2. Ожидаемые (планируемые) результаты проекта «Управление индивидуальной траекторией профессионального развития молодого учителя»**

Основные ожидаемые результаты проекта - это создание условий для устойчивого развития педагогического потенциала МАОУ «СОШ №10» в условиях модернизации образования.

Реализация проекта «Управление индивидуальной траекторией профессионального развития молодого учителя» обеспечит:

- создание системы непрерывного профессионального развития у молодых специалистов через развитие творческих, коммуникативных, лидерских способностей личности молодого учителя как фактора совершенствования интеллектуального и духовного потенциала педагогического сообщества;
- совершенствование мониторинга результативности индивидуальных траекторий профессионального развития молодых учителей и разработка рекомендаций по его совершенствованию;
- оказание практической помощи молодым специалистам в подборе актуального содержания образования и методов его реализации и овладении ими;
- создание творческой атмосферы в школе, культивирование интереса к новшествам, инициирование новшеств, принятия молодых специалистов педагогическим сообществом школы;
- приведение квалификации кадрового потенциала молодых педагогов к современному уровню требований профессионального стандарта педагога;
- создание творческих групп, авторских мастерских, а также других инновационных форм профессиональной поддержки молодых педагогов по отдельным направлениям учебно-воспитательной и научно-методической работы, руководство, консультирование и координация их деятельности с целью разработки на их основе нового интеллектуального продукта в области содержания образования и методов его реализации;
- осуществление издательской деятельности на основе использования интеллектуального продукта педагогических работников.

Это, в свою очередь обеспечит:

1. профессиональный рост молодого учителя;
2. профессиональную и личностную самореализацию молодого педагога;
3. удовлетворенность молодого учителя профессиональной деятельностью;
4. мотивационную готовность и практическую ориентированность молодого учителя на инновационные процессы и использование современных образовательных технологий;
5. проектирование молодым педагогом индивидуальной траектории профессионально-личностного развития;
6. повышение качества состояния и результатов образовательного процесса.

Дополнительными возможностями реализованного проекта будет:

- успешное прохождение молодыми педагогами последующей аттестации;
- повышение рейтинга образовательного учреждения в педагогическом сообществе и привлечение молодых учителей для последующего трудоустройства в школе.

### 3. Дорожная карта

проекта «Управление индивидуальной траекторией профессионального развития молодого учителя» на период 2023– 2024 г. г.

Задачи	Содержание работы (действия)	Ожидаемые результаты	Сроки начала и окончания	Исполнители
1. Определить значение проектирования индивидуальной траектории профессионального развития молодого педагога в условиях реализации ФГОС нового поколения	1.1 Разработать проект «Управление индивидуальной траекторией профессионального развития молодого педагога»: определить концепцию, цель, задачи проектирования управленческой деятельности в данном направлении на всех уровнях управления	проект «Управление индивидуальной траекторией профессионального развития молодого педагога»	май 2020	рабочая группа
2. Рассмотреть теоретические и практические подходы к проблеме управления профессиональным развитием молодого педагога для разработки модели управления индивидуальной траекторией его профессионального развития; определить критерии и требования, необходимые для	2.1. Проведение проектировочных семинаров по разработке параметров и критериев мониторинга профессионального развития молодого педагога	наличие согласованных в коллективе требований к профессиональной деятельности молодого учителя и педагога-наставника.	сентябрь-октябрь 2020	заместители директора по УВР, руководители образовательных центров
	2.2. Выделение и описание ключевых профессиональных компетентностей педагога (стандарт профессионала).	стандарт профессионала	сентябрь-октябрь 2020	рабочая группа

управления индивидуальной траекторией профессионального развития молодого педагога в современных условиях	2.3. Проведение методического совета по согласованию критериев мониторинга для анализа и оценки профессиональной деятельности молодого учителя и требований, предъявляемых к педагогу-наставнику.	1.3.1 Информирование педагогов школы о критериях и показателях эффективной педагогической деятельности в качестве педагога-наставника 1.3.2 Определение профессиональных пар «молодой учитель-педагог-наставник» и утверждение приказом директора	сентябрь-октябрь 2020	директор, заместители директора по УВР, руководители образовательных центров
	2.4. Распространение материалов по выработанным критериям	1.4.1 Включение в Положение о наставничестве в МАОУ «СОШ №10» раздела «Критерии эффективности деятельности педагога-наставника по управлению индивидуальной траекторией профессионального развития молодого учителя». 1.4.2 Информирование педагогов школы о критериях и показателях деятельности педагога-наставника посредством размещения информации на официальном сайте МАОУ «СОШ №10»	сентябрь-октябрь 2020	администрация МАОУ «СОШ №10»

3. Организовать мониторинг типичных профессиональных затруднений при построении профессионального взаимодействия молодых педагогов и педагогов-наставников;	3.1. Определение трудностей, с которыми сталкиваются в профессиональном взаимодействии молодые учителя и педагоги-наставники посредством проведения диагностики, самодиагностики, обратной связи (письменной или словесной): - анкетирование «Изучение трудностей в работе молодого учителя», «Готовность к педагогическому творчеству молодого учителя»; - тестирование «Мотивационная направленность молодого педагога»; - посещение уроков; - индивидуальные беседы, консультации	2.1.1 Наличие обобщенной информации о «западающих зонах», профессиональных затруднениях у молодых учителей. 2.1.2 Самооценка педагогической деятельности, выявление ведущих мотивов деятельности, оценка степени включенности молодого учителя в профессию. 2.1.3 Психолого-педагогический анализ уроков, получение обратной связи о себе как профессионале и личности.	ноябрь - декабрь 2020	заместитель директора по УВР, руководители образовательных центров, педагог- психолог
	3.2. Создание карты мониторинга уровня развития профессиональной компетенции молодого педагога.	Наличие полных и достоверных данных об уровне сформированности каждой составляющей педагогического мастерства учителя	январь 2021	заместитель директора по УВР, рабочая группа, педагоги-наставники

4. Оптимизировать систему наставничества для преодоления профессиональных затруднений молодых педагогов	4.1 Провести мониторинг сформированности основных компетенций, которыми должен обладать педагог-наставник	Наличие полной информации о сформированности основных компетенций педагога-наставника у учителей школы для последующего эффективного построения профессионального взаимодействия	февраль-март 2021	администрация
	4.2 Изучить отечественную и зарубежную практику наставничества и определить оптимальную модель реализации системы наставничества в школе	Включение в Положение о наставничестве МАОУ «СОШ №10» модели системы наставничества, разработанной на основе успешного отечественного и зарубежного опыта	апрель-май 2021	рабочая группа
	4.3 Апробация индивидуальной и групповой модели наставничества в МАОУ «СОШ №10»	Определение пар для индивидуальной модели наставничества, исходя из полученных данных мониторинга профессиональных затруднений молодых педагогов, и групповой модели наставничества по заявленным методическим темам и утверждение их приказом директора школы	сентябрь-май 2021	администрация

	4.4 Учет критериев эффективности профессиональной деятельности наставника при оплате его труда	Стимулирование педагогов-наставников	ежегодно	администрация
	4.5 Подготовка к участию в конкурсах педагогов - наставников	Участие в конкурсах профессионального мастерства «Мастер-наставник»	2021 -2025 г.г.	заместитель директора по УВР
5. Создать условия для реализации индивидуальных траекторий профессионального развития молодых педагогов	5.1.Выработать механизм сопровождения профессионального развития педагогов (модели сопровождения)	Положение об индивидуальной траектории профессионального развития молодого учителя. Положение о Школе молодого специалиста	сентябрь-октябрь 2020	рабочая группа
	5.2.Создание и реализация педагогами индивидуальных образовательных траекторий	Повышение мотивации, вариативности работы молодых педагогов	ежегодно	заместитель директора по УВР, руководители образовательных центров, педагоги-наставники
	5.3 Организация обучения молодых педагогов: - деловые игры по нахождению и овладению способами педагогического общения, дискуссии; - тренинги «Самоанализ педагогической деятельности»;	Коррекция профессиональных затруднений молодых педагогов, обучающие семинары, мастер-классы, консультации		

	- индивидуальное консультирование, которое способствовало преодолению трудностей, внутренних преград			
	5.4. Формирование творческих групп молодых учителей по освоению новых педагогических технологий	Обучающие программы		
	5.5. Организация обучения педагогов актуальным профессиональным компетенциям.	Повышение уровня педагогических компетенций. Вовлечение молодых педагогов в разные формы профессионального совершенствования на базе МАОУ «СОШ №10»		
	5.6. Адаптация и внедрение известных педагогических новшеств (технологий, методов, методик, приемов)	Открытые уроки пары «педагог-наставник – молодой учитель»		
	5.7 Подготовка к участию в конкурсах профессионального мастерства для молодых учителей	Участие в конкурсах профессионального мастерства для молодых учителей: «Педагогический дебют»	2021 -2025 г.г.	заместитель директора по УВР, педагоги-наставники

6. Разработать и реализовать модель управления индивидуальной траекторией профессионального развития и управленческой поддержки молодого педагога в контексте развития учительского потенциала САОУ «СОШ №10».	6.1. Анализ результативности реализации индивидуальных траекторий профессионального развития молодых педагогов	Аналитическая справка	ежегодно	заместитель директора по УВР
	6.2. Выбор приоритетной технологии для самообразования молодого учителя	Апробация технологии на уроках. Разработка маршрута повышения квалификации для молодого учителя		заместитель директора по УВР, руководители образовательных центров, педагоги-наставники, молодые учителя
	6.3. Подготовка к повышению квалификации	Индивидуальный образовательный маршрут повышения и совершенствования педагогического мастерства.		
	6.4. Практическое и теоретическое освоения основ педагогической деятельности разработка индивидуального образовательного маршрута собственного профессионального роста	Подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др. Подготовка к аттестации		

	6.5. Коррекция обнаруженных затруднений и проблем	Совершенствование работы молодого учителя и педагога-наставника		
	6.6 Создание благоприятной мотивационной среды и эффективной системы оценки деятельности молодых педагогов и педагогов-наставников	Эффективное профессиональное взаимодействие пар педагог-наставник – молодой специалист. Привлечение молодых специалистов для трудоустройства в МАОУ «СОШ №10».		директор, заместитель директора по УВР

#### 4. Анализ условий реализации, ресурсов, пути преодоления рисков

### РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЕКТА

<b>Вид ресурсного обеспечения</b>	<b>Перечень необходимых ресурсов</b>
<b>НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ</b>	Программа развития МАОУ «СОШ №10» на 2020-2025 г. г. Проект «РАЗВИТИЕ УЧИТЕЛЬСКОГО ПОТЕНЦИАЛА МАОУ «СОШ №10» Положение об индивидуальной траектории профессионального развития молодого учителя Положение об наставничестве Профессиональный стандарт педагога
<b>2. КАДРОВОЕ</b>	Повышение квалификации педагогических кадров МАОУ «СОШ №10» с целью обеспечения качественного внедрения системы наставничества. Опыт участия педагогов-наставников в конкурсах профессионального мастерства «Мастер-наставник»
<b>3. МОТИВАЦИОННОЕ</b>	1. Материальное стимулирование педагогов-наставников и молодых учителей через систему надбавок и доплат. 2. Награждение молодых учителей и педагогов-наставников грамотами и наградами за высокое качество обучения и воспитание, обусловленное работой в режиме инноваций. 3. Публикации в СМИ о достижениях молодых педагогов и педагогов-наставников. 4. Выдвижение молодых учителей и педагогов-наставников на участие в конкурсах профессионального мастерства
<b>4. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ</b>	1. Обеспеченность научно-методической литературой. 2. Наличие компьютерных классов. 3. Приобретение новых учебно-методических комплексов. 4. Оснащенность специальными кабинетами. 5. ЭОР

## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЕКТА

показатели	критерии
<p><b>Деятельность администрации по психологической и методической поддержке профессионального развития молодых педагогов.</b></p> <p><u>Показатели:</u> дифференцированный подход к молодым учителям, умение вовлекать их в работу по профессиональному самосовершенствованию, организация активных и увлекательных форм профессионального взаимодействия пар «педагог-наставник - молодой учитель»</p>	<p>Функционирует дифференцированная система психологической и методической поддержки молодых учителей, работающих над профессиональным развитием</p>
<p><b>Оценивание администрацией школы результатов управленческой деятельности по реализации данного проекта и своевременная коррекция</b></p> <p><u>Показатели:</u> умение увидеть свою работу «со стороны», терпимость к критике, демократический стиль, конструктивная реакция на ошибки</p>	<p>Открытое, коллегиальное, критическое обсуждение управленческих решений и исправление их нежелательных последствий, делегирование полномочий. Администрация умело использует педагогические, методические советы и управленческие совещания для решения текущих проблем по управлению индивидуальными траекториями профессионального развития молодых учителей и совершенствования работы педагогов-наставников, ориентируясь на запросы всех участников образовательных отношений</p>
<p><b>Профессиональная компетентность молодых учителей в соответствии с профессиональным стандартом педагога</b></p> <p><u>Показатели:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- уметь планировать, проводить уроки, анализировать их эффективность (самоанализ урока);</li> <li>- владеть эффективными формами и методами как урочной, так и внеурочной деятельности;</li> <li>- применять специальные подходы к обучению, для того чтобы включить в образовательный процесс всех учеников: со специальными потребностями в образовании; одаренных учеников; учеников, для которых русский язык не является родным; учеников с ограниченными возможностями и т.д.;</li> <li>- уметь объективно оценивать знания учеников, используя разные формы и методы контроля;</li> <li>- владеть ИКТ-компетенциями</li> </ul>	<p>Молодые учителя в совершенстве владеют преподаваемыми предметами, имеют проверенную на собственном опыте систему преподавания учебного предмета; вовлекают учащихся в учебную и внеурочную деятельность, постоянно отслеживают реальное продвижение, успехи и неудачи учащихся; вносят коррективы в работу.</p>

<p><b>Сотрудничество учителей школы, ориентация на совместные достижения.</b>  <b>Показатели:</b> отношение молодых учителей к сотрудничеству, к успехам и неудачам коллег; традиции обсуждения уроков, школьных дел и обмена опытом; ориентация на командную форму работы, распределение поручений в соответствии с индивидуальными склонностями и интересами учителей.</p>	<p>Молодые учителя испытывают удовлетворение при взаимодействии с коллегами, содействуют успеху друг друга, в школе утвердились организационные формы обмена достижениями между начинающими и опытными учителями, коллектив представляет собой слаженную команду.</p>
<p><b>Поддержка инициатив и новаторства молодых учителей.</b>  <b>Показатели:</b> стремление разобраться в предложениях и инициативах администрации, коллег, поддержка и терпимость к неудачам друг друга, желание применить лучшие находки в собственной практике; участие в конкурсах профессионального мастерства для молодых учителей.</p>	<p>Интерес к новаторским предложениям, практическая и психологическая поддержка молодых учителей, выступающих с продуктивными идеями и технологиями.</p>

### РИСКИ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

ПРОЦЕССЫ	РИСКИ (ПРОБЛЕМЫ)	РЕШЕНИЕ
<p>Управление</p>	<p>Недостаточная информация о проблемах, затруднениях в работе молодых педагогов и педагогов-наставников – не в полной мере определена потребность, спрос на услугу повышения квалификации</p>	<p>1. проведении внутреннего мониторинга готовности педагогов к реализации функций педагогов-наставников; определение пар для индивидуальной и групповой профессиональной супервизии на основании данных мониторинга</p>
<p>Маркетинг</p>		<p>2. на основе выявленных потребностей определить возможности для повышения квалификации педагогов-наставников:</p>
<p>Планирование</p>	<p>Формальный подход при разработке индивидуальной траектории профессионального развития молодого учителя</p>	<p>Разработка индивидуальной траектории профессионального развития молодых учителей с учётом потребностей и возможностей каждого педагога и запроса школы.</p>
<p>Проектирование</p>	<p>Несовершенство мониторинга условий профессионального развития молодых педагогов</p>	<p>Создание благоприятной мотивационной среды и эффективной системы оценки деятельности молодых педагогов и педагогов-наставников</p>

<b>МЕНЕДЖМЕНТ РЕСУРСОВ</b>	<b>РИСКИ (ПРОБЛЕМЫ)</b>	<b>РЕШЕНИЕ</b>
Финансовые ресурсы	Недостаток бюджетных средств, выделяемых на повышение квалификации педагогов	Привлечение внебюджетных средств
Кадровые ресурсы	Отсутствие дифференцированных форм работы с разными категориями педагогов	Планирование и организация работы с разными категориями педагогов: молодые учителя, педагоги-наставники
		Планирование и организация работы по профилактике стагнации у педагогов – стажистов, реализующих функции педагогов-наставников
Информационные ресурсы	Недостаточность альтернативных форм обучения молодых педагогов и педагогов-наставников	Поиск альтернативных форм обучения
Методические ресурсы	Использование традиционных форм методической работы с кадрами	Внедрение в практику методической работы новых групповых и индивидуальных форм работы с педагогами, особое внимание уделять активным и интерактивным формам.
	Неумение начинающих педагогов определить тему самообразования	Создание индивидуальных траекторий развития молодых педагогов
	Отсутствие дифференцированных форм работы с разными категориями педагогов	Обновление форм и методов работы с педагогами с учётом дифференцированного подхода.
	Недостаточность инструментария для изучения личностных и профессиональных качеств педагогов	Создание банка диагностического инструментария для изучения личностных качеств педагогов.
	Отсутствие стрессоустойчивости у педагогов	Психологическое сопровождение педагогов.
	Организационно-содержательные ресурсы	Необходимость ежегодного обновления данных по тематике самообразования в соответствии с изменениями в образовательной политике
	Необходимость постоянной коррекции плана методической работы школы на учебный год	Обучение и развитие педагогов в соответствии с задачами годового плана методической работы школы

		и с учетом индивидуальных траекторий профессионального развития молодых педагогов
	Недостаточный уровень компетентности молодых педагогов по вопросам аттестации	Реализация плана работы по подготовке к аттестации молодых учителей
	Недостаточный уровень компетентности молодых педагогов по вопросам реализации ФГОС к структуре и условиям реализации ООП МАОУ «СОШ №10»	Изучение нормативных документов по внедрению ФГОС к структуре и условиям реализации ООП. Включение данного направления деятельности в индивидуальную траекторию профессионального развития молодого учителя как приоритетного
Инновационная	Недостаточный уровень проектной культуры у отдельных молодых педагогов	Повышение уровня профессионального мастерства по реализации проектной технологии
	Низкий уровень компетентности в технологии портфолио педагога	Обучение в ходе семинаров – практикумов, консультаций

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Для осуществления системности в работе с молодыми специалистами целесообразно выделить основные взаимосвязанные направления этого вида деятельности:

- повышение научной, теоретической, психолого-педагогической, методической подготовки молодого специалиста;
- глубокое изучение и освоение молодым специалистом учебной программы, требований к современному уроку/занятию;
- овладение молодым специалистом комплексным подходом к воспитательной работе, овладение методикой воспитывающего обучения;
- освоение современных требований к внеурочной работе по предмету;
- изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности молодого специалиста;
- воспитание культуры выбора собственной педагогической позиции.

Цель работы с молодыми специалистами – сделать их успешными, создать пространство, где они могли бы реализовать себя.

Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей педагога и классного руководителя, знакомство с нормативной правовой базой образовательного процесса, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие учащихся, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива.

Таким образом, грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию учреждения образования. Грамотно построенная работа с молодым специалистом уже с первого дня его пребывания в учреждении образования – один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА РЕВДА  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №10»

# ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ УЧИТЕЛЯ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

**подпроект**



Ревда  
2020

## СОДЕРЖАНИЕ

- Пояснительная записка
1. Цель и задачи проекта «Профессиональный рост учителя как условие повышения качества образования»
  2. Ожидаемые (планируемые) результаты проекта «Профессиональный рост учителя как условие повышения качества образования»
  3. Дорожная карта проекта «Профессиональный рост учителя как условие повышения качества образования» на период 2020 – 2025 г. г.
  4. Анализ условий реализации, ресурсов, пути преодоления рисков
- Заключение

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Современная система образования характеризуется существенными изменениями в содержании и механизмах образовательного процесса, принципиально иными требованиями к учителю, от которого, наряду с традиционными функциями обучения и воспитания, требуются профессиональные умения педагога-психолога, технолога, исследователя, способного программировать образовательную среду.

В существующих условиях меняются подходы к организации методической работы, для которой характерны кардинальные изменения. Иными стали принципы методического сопровождения профессиональной деятельности педагога. Это самоинициатива и самомотивация, диагностичность и инновационность. Меняется и позиция участников методической работы: это учитель - субъект, активно участвующий в разных формах повышения своего профессионального мастерства. На смену традиционным формам методической работы приходят новые, предполагающие высокую степень активности, личную заинтересованность педагога в повышении профессиональной компетентности.

Глава государства В.В. Путин озвучил ряд своих предложений на эту тему. Он поручил правительству создать и внедрить общенациональную систему профессионального роста учителей. Это связано с тем, что сегодня требования к этой профессии многократно возрастают. Создание достойной мотивации учителей, условий для их постоянного самосовершенствования и повышения квалификации, по сути, становится ключевым фактором развития всей системы общего образования.

Потребности организаций образования в развитии педагогического персонала складываются сегодня под воздействием следующих основных факторов:

- профессиональные знания быстро устаревают, что приводит к снижению квалификации специалистов
- происходят стремительные технологические изменения, которые требуют овладения новыми знаниями, умениями и навыками;
- образовательные учреждения ощущают постоянную конкуренцию, требующую повышения качества предоставления услуг, более эффективного использования ресурсов организации.

Существующие тенденции в развитии образования во многом связываются с готовностью педагогов к разработке и внедрению педагогических новшеств в образовательный процесс, его стремлением к профессиональному совершенствованию, росту и развитию.

В основе профессионального совершенствования и роста лежит принцип саморазвития, определяющий способность личности превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования.

Проблемы профессионализма учителя, его личностного развития и готовности к решению сложных задач, стоящих сегодня в образовании, нуждаются в самом пристальном внимании на всех уровнях управления. В нашей школе эта проблема обозначена в качестве приоритетной.

Непрерывность образования педагога современной школы становится необходимым условием профессиональной самореализации учителя, продуктивной педагогической деятельности, формирования высокого уровня мастерства учителя. Все это, в свою очередь, является важнейшим условием индивидуального развития личности учителя.

Роль системы повышения квалификации специалиста возрастает многократно, именно как фактора развития профессионализма учителя и его личностного развития. Профессиональная зрелость педагога зависит от умения эффективно использовать среду для личностно-профессионального роста. Его профессиональное развитие совершается наиболее интенсивно, когда он включается в процесс профессионального общения, что позволяет формировать новую личностно-профессиональную позицию. Одним из показателей результативности формирования среды профессионального общения может стать фактор мотивации и активизации профессионального развития и творческой активности педагога.

## **1. Цель и задачи проекта «Профессиональный рост учителя как условие повышения качества образования»**

**ЦЕЛЬ:** разработка, апробация и внедрение модели управления профессиональным развитием педагогов МАОУ «СОШ №10».

### **ЗАДАЧИ:**

1. Разработать и согласовать в коллективе критерии для анализа и оценки профессиональной деятельности учителя.
2. Организовать мониторинг типичных профессиональных затруднений учителей школы.
3. Всем педагогам разработать индивидуальный образовательный маршрут профессионального роста.
4. Разработать систему наставничества для преодоления профессиональных затруднений учителей.
5. Разработать алгоритм организации устранения профессиональных затруднений учителей.
6. Управленческая поддержка планов самообразования учителей.

### **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ:**

Практическое значение проекта «Профессиональный рост учителя как условие повышения качества образования» заключается в новых подходах к организации научно-методического сопровождения учителя в повышении его профессионального мастерства как основного ресурса повышения качества образования:

- развитие самомотивации педагога к деятельности по своему профессиональному росту;
- формирование потребности учителя в создании индивидуального образовательного маршрута карьерного роста;
- обеспечение качественных изменений в состоянии и результатах образовательного процесса, обусловленных реализуемой потребностью педагога в повышении своей профессиональной компетентности.

## **2. Ожидаемые (планируемые) результаты проекта «Профессиональный рост учителя как условие повышения качества образования»**

Реализация программы профессионального развития педагогического персонала образовательного учреждения – это создание условий для устойчивого развития ОУ в условиях модернизации образования. Она обеспечит:

- создание системы непрерывного повышения квалификации работников через развитие творческих способностей личности педагога как фактора совершенствования интеллектуального и духовного потенциала общества;
- совершенствование мониторинга организации и содержания процесса образовательных отношений и разработка рекомендаций по его совершенствованию;
- оказание практической помощи педагогическим работникам в подборе актуального содержания образования и методов его реализации;
- создание творческой атмосферы в школе, культивирование интереса к новшествам, инициирование новшеств;
- приведение квалификации кадрового потенциала педагогов к современному уровню требований профессионального стандарта педагога;
- создание творческих групп, авторских мастерских, а также других инновационных форм объединений педагогов по отдельным направлениям учебно-воспитательной и научно-методической работы, руководство, консультирование и координация их деятельности с целью разработки на их основе нового интеллектуального продукта в области содержания образования и методов его реализации;
- осуществление издательской деятельности на основе использования интеллектуального продукта педагогических работников.

Это, в свою очередь обеспечит:

1. профессиональный рост учителя;
2. профессиональную и личностную самореализацию педагога;
3. удовлетворенность учителя профессиональной деятельностью;
4. мотивационную готовность и практическую ориентированность учителя на инновационные процессы и использование современных образовательных технологий;
5. проектирование педагогом индивидуального образовательного маршрута профессионально-личностного развития;
6. повышение качества состояния и результатов образовательного процесса.

Дополнительными возможностями реализованного проекта будет:

- успешное прохождение педагогами аттестации;
- повышение рейтинга образовательного учреждения.

### 3. Дорожная карта

проекта «Управление индивидуальной траекторией профессионального развития молодого учителя» на период 2020 – 2025 г. г.

Задачи	Содержание работы (действия)	Ожидаемые результаты	Сроки начала и окончания	Исполнители
1. Разработать и согласовать в коллективе критерии для анализа и оценки профессиональной деятельности учителя.	1.1. Проведение проектировочных семинаров по разработке параметров и критериев мониторинга профессионального развития педагога.	Наличие согласованных в коллективе требований к профессиональной деятельности учителя.	декабрь 2020	творческая группа
	1.2. Выделить и описать ключевые профессиональные компетентности педагогов (стандарт профессионала).	Стандарт профессионала	декабрь 2020	творческая группа
	1.3. Проведение педагогического совета по согласованию критериев мониторинга для анализа и оценки профессиональной деятельности учителя.	Информирование педагогов школы о критериях и показателях эффективной педагогической деятельности	февраль 2021	директор, рабочая группа
	1.4. Распространение материалов по выработанным критериям	Информирование педагогов школы о критериях и показателях.	март 2020	заместители директора, руководители ОЦ

<p>2. Организовать мониторинг типичных профессиональных затруднений учителей школы.</p>	<p>2. 1.Определение трудностей педагогов посредством проведения диагностики, самодиагностики, обратной связи (письменной или словесной):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• анкетирование «Изучение трудностей в работе учителя», «Готовность к педагогическому творчеству»</li> <li>• тестирование «Мотивационная направленность педагога</li> <li>• посещение уроков, индивидуальные беседы, консультации</li> </ul> <p>2.2. Создание карты мониторинга уровня развития профессиональной компетенции каждого педагога.</p> <p>2.3. Создание электронного справочника «Кто что знает и умеет».</p>	<p>Наличие обобщенной информации о «западающих зонах», профессиональных затруднениях</p> <p>Самооценка педагогической деятельности, выявление ведущих мотивов деятельности, оценка степени включенности учителя в профессию.</p> <p>Психолого-педагогический анализ уроков, получение обратной связи о себе как профессионале и личности.</p> <p>Наличие полных и достоверных данных об уровне сформированности каждой составляющей педагогического мастерства учителя;</p>	<p>ежегодно</p>	<p>заместитель директора, Руководители ОЦ</p>
---	---	---	-----------------	---

3. Всем педагогам разработать индивидуально образовательный маршрут	3.1. Выработать механизм сопровождения профессионального развития педагогов (модели сопровождения).	Повышение педагогической компетентности учителей	август - сентябрь 2021	заместитель директора, руководителя ОЦ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>2. Создание и реализация педагогами индивидуальных образовательных маршрутов.</li> </ul>	Повышение мотивации, вариативности работы педагогов	август - сентябрь 2021	педагоги школы
	3.3. Организация обучения педагогов: <ul style="list-style-type: none"> <li>деловые игры по нахождению и овладению способами педагогического общения, дискуссии.</li> <li>тренинги «Самоанализ педагогической деятельности»</li> <li>индивидуальное консультирование, которое способствовало преодолению трудностей, внутренних преград.</li> </ul>	Коррекция профессиональных затруднений педагогов, программа обучающего семинара.	по графику	заместитель директора, руководителя ОЦ, педагоги
4. Разработать систему наставничества для преодоления профессиональных затруднений учителей.	4.1. Разработка и утверждение положения о Наставничестве	Положение о Наставничестве в МАОУ «СОШ №10»	сентябрь 2020	директор, заместитель директора
	4.2. Стимулирование Наставника	Мотивация на помощь в ликвидации профессиональных затруднений педагогов	ежеквартально	директор

	4.3 Выбор приоритетной технологии для самообразования.	Апробация технологии на уроках	сентябрь 2021	заместитель директора, руководители ОЦ, педагоги
	4.4 Подготовка к повышению квалификации;	Повышение и совершенствование педагогического мастерства	ежегодно по графику	заместитель директора, ответственный за КПК, руководители ОЦ, педагоги
	4.5 Практическое и теоретическое освоения основ педагогической деятельности разработка индивидуального образовательного маршрута собственного профессионального роста.	Подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.	ежегодно	заместитель директора, руководители ОЦ, педагоги
5. Разработать алгоритм организации устранения профессиональных затруднений учителей	5.1 Посещение уроков	Обмен опытом	ежегодно	заместители директора, руководители ОЦ, педагоги
	5.2 Участие в сетевых профессиональных методических сообществах	Изучение успешных педагогических практик	ежегодно	заместители директора, руководители ОЦ, педагоги
	5.2.Формирование творческих групп учителей по освоению педагогических технологий	Обучающие программы, семинары	ежегодно	педагоги- наставники
	5.3. Организация обучения педагогов актуальным профессиональным компетенциям	Повышение уровня педагогических компетенций	по графику	заместитель директора

	5.5. Адаптация и внедрение успешных педагогических новшеств (технологий, методов, методик, приемов)	Ежегодная регистрация инноваций. Участие в педагогических профессиональных конкурсах различного уровня.	ежегодно	заместители директора, руководители ОЦ, педагоги
	5.6. Коррекция обнаруженных затруднений и проблем	Совершенствование работы учителя	постоянно	наставнические пары
6. Управленческая поддержка планов самообразования учителей.	6.1. Разработка модели программы самообразования учителя.	Программно-целевое планирование работы учителя	февраль 2021	заместители директора, руководители ОЦ, педагоги
	6.2. Составление планов саморазвития учителей.	Мотивация на профессиональное самосовершенствование	сентябрь 2021	руководители ОЦ, педагоги
	6.3. Мониторинг процесса и результатов самообразовательной работы.	Оперативная информация о результатах роста показателей качества образования в соотношении с показателями профессионального роста учителя	ежегодно	заместитель директора, руководитель ОЦ
	6.4. Создание карты педагогической оценки и самооценки готовности к самообразовательной деятельности	Успешная аттестация педагогов	май 2021	рабочая группа

**4. Анализ условий реализации, ресурсов, пути преодоления рисков**

**РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЕКТА**

<b>Вид ресурсного обеспечения</b>	<b>Перечень необходимых ресурсов</b>
<b>НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Программа развития МАОУ «СОШ №10».</li> <li>2. Проект «Профессиональный рост учителя как условие повышения качества образования».</li> <li>3. Положение об индивидуальном образовательном маршруте учителя.</li> <li>4. Положение об наставничестве.</li> <li>5. Профессиональный стандарт педагога</li> </ol>
<b>4. КАДРОВОЕ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение квалификации управляющих кадров ОУ с целью обеспечения качественного внедрения инновационного проекта.</li> <li>2. Прохождение педагогами курсовой подготовки для обеспечения их подготовленности к реализации проекта.</li> </ol>
<b>3. МОТИВАЦИОННОЕ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Материальное стимулирование педагогов через систему надбавок и доплат.</li> <li>2. Награждение учителей грамотами и наградами за высокое качество обучения и воспитание, обусловленное работой в режиме инноваций.</li> <li>3. Публикации в СМИ о достижениях педагогов.</li> <li>4. Выдвижение учителей на участие в конкурсах</li> </ol>
<b>4. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспеченность научно-методической литературой.</li> <li>2. Наличие компьютерных классов.</li> <li>3. Приобретение новых учебно-методических комплексов.</li> <li>4. Оснащенность специальными кабинетами.</li> <li>5. ЭОР</li> </ol>

## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЕКТА

показатели	критерии
<p><b>Деятельность администрации по психологической и методической поддержке профессионального развития педагогов.</b></p> <p><i>Показатели:</i> дифференцированный подход к учителям, умение вовлекать их в работу по профессиональному самосовершенствованию, организация активных и увлекательных форм такой работы</p>	<p>Функционирует дифференцированная система психологической и методической поддержки учителей, работающих над развитием своего творческого потенциала.</p>
<p><b>Оценивание руководителями школы результатов своей деятельности и своевременное исправление допущенных просчетов</b></p> <p><i>Показатели:</i> умение увидеть свою работу «со стороны», терпимость критике, демократический стиль, конструктивная реакция на ошибки</p>	<p>Открытое, коллегиальное, критическое обсуждение управленческих решений и исправление их нежелательных последствий, делегирование полномочий. Администрация умело использует педагогические советы и управленческие совещания для решения текущих проблем, привлекает коллектив для выработки стратегической линии развития.</p>
<p><b>Профессиональная компетентность учителей. с профстандартом</b></p> <p><i>Показатели:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Уметь планировать, проводить уроки, анализировать их эффективность (самоанализ урока).</li> <li>• Владеть формами и методами обучения, выходящими за рамки уроков: лабораторные эксперименты, полевая практика и т. п.</li> <li>• Использовать специальные подходы к обучению, для того чтобы включить в образовательный процесс всех учеников: со специальными потребностями в образовании; одаренных учеников; учеников, для которых русский язык не является родным; учеников с ограниченными возможностями и т. д.</li> <li>• Уметь объективно оценивать знания учеников, используя разные формы и методы контроля.</li> <li>• Владеть ИКТ-компетенциями.</li> </ul>	<p>Большинство учителей в совершенстве владеют преподаваемыми предметами, имеют проверенную на собственном опыте систему преподавания учебного предмета; вовлекают учащихся в учебу, постоянно отслеживают реальное продвижение, успехи и неудачи учащихся; вносят коррективы в работу.</p> <p>В школе преобладают учителя, достигающие высоких результатов в обучении и воспитании учащихся, умеющие связывать преподаваемый предмет с развитием личности ребенка.</p>

<p><b>Сотрудничество учителей школы, ориентация на совместные достижения.</b>  <i>Показатели:</i>  отношение учителей к сотрудничеству, к успехам и неудачам коллег; традиции обсуждения уроков, школьных дел и обмена опытом; ориентация на командную форму работы, распределение поручений в соответствии с индивидуальными склонностями и интересами учителей.</p>	<p>Большинство учителей испытывают удовлетворение при взаимодействии с коллегами, содействуют успеху друг друга, в школе утвердились организационные формы обмена достижениями, коллектив представляет собой слаженную команду. Учителя тяготеют к сотрудничеству, в школе имеются формы совместной педагогической деятельности и обмена опытом.</p>
<p><b>Поддержка инициатив и новаторства учителей.</b>  <i>Показатели:</i> стремление разобраться в предложениях и инициативах коллег, поддержка и терпимость к неудачам друг друга, желание применить лучшие находки в собственной практике.</p>	<p>Интерес к новаторским предложениям, практическая и психологическая поддержка учителей, выступающих с продуктивными идеями и технологиями.</p>

## РИСКИ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

<b>ПРОЦЕССЫ</b>	<b>РИСКИ (ПРОБЛЕМЫ)</b>	<b>РЕШЕНИЕ</b>
Управление	Недостаточная информация о проблемах, затруднениях в работе педагогов и педагогов-наставников – не в полной мере определена потребность, спрос на услугу повышения квалификации	1. проведении внутреннего мониторинга готовности педагогов к реализации функций педагогов-наставников; определение пар для индивидуальной и групповой профессиональной супервизии на основании данных мониторинга
Маркетинг		2. на основе выявленных потребностей определить возможности для повышения квалификации педагогов
Планирование	Формальный подход при разработке индивидуальной траектории профессионального развития учителя	Разработка индивидуальной траектории профессионального развития учителей с учётом потребностей и возможностей каждого педагога и запроса школы.
Проектирование	Несовершенство мониторинга условий профессионального саморазвития педагогов	Создание благоприятной мотивационной среды и эффективной системы оценки деятельности педагогов в наставнических парах
<b>МЕНЕДЖМЕНТ РЕСУРСОВ</b>	<b>РИСКИ (ПРОБЛЕМЫ)</b>	<b>РЕШЕНИЕ</b>
Финансовые ресурсы	Недостаток бюджетных средств, выделяемых на повышение квалификации педагогов	Привлечение внебюджетных средств
Кадровые ресурсы	Отсутствие дифференцированных форм работы с разными категориями педагогов	Планирование и организация работы с разными категориями педагогов: молодые учителя, педагоги-наставники
		Планирование и организация работы по профилактике стагнации у педагогов –

		стажистов, реализующих функции педагогов-наставников
Информационные ресурсы	Недостаточность альтернативных форм обучения молодых педагогов и педагогов-наставников	Поиск альтернативных форм обучения
Методические ресурсы	Использование традиционных форм методической работы с кадрами	Внедрение в практику методической работы новых групповых и индивидуальных форм работы с педагогами, особое внимание уделять активным и интерактивным формам.
	Неумение педагогов определить тему самообразования в соответствии с актуальным запросом в сфере образования	Создание индивидуальных траекторий профессионального саморазвития педагогов
	Отсутствие дифференцированных форм работы с разными категориями педагогов	Обновление форм и методов работы с педагогами с учётом дифференцированного подхода.
	Недостаточность инструментария для изучения личностных и профессиональных качеств педагогов	Создание банка диагностического инструментария для изучения личностных качеств педагогов.
	Отсутствие стрессоустойчивости у педагогов	Психологическое сопровождение педагогов.
Организационно-содержательные ресурсы	Необходимость ежегодного обновления данных по тематике самообразования в соответствии с изменениями в образовательной политике	Сбор и систематизация данных по тематике самообразования
	Необходимость постоянной коррекции плана методической работы школы на учебный год	Обучение и развитие педагогов в соответствии с задачами годового плана методической работы школы и с учетом индивидуальных траекторий профессионального развития педагогов
Инновационная	Недостаточный уровень информационной и проектной культуры у отдельных педагогов	Повышение уровня профессионального мастерства по реализации проектной технологии и ИКТ

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основными характеристиками современного мира сегодня выступают такие его качества, как развитие, изменчивость, динамизм, новизна. И если совсем недавно полученное человеком образование позволяло ему достаточно комфортно чувствовать себя в окружающем мире относительно долгое время, то в настоящий момент ситуация кардинально изменилась. Мир развивается настолько динамично и непредсказуемо, что знания, которые человек получает сегодня, завтра могут быть уже не востребованы, т.е. процесс получения знаний и их устаревания происходит практически одновременно. В таких условиях работа педагога усложняется многократно, и единственный выход из этой ситуации постоянно заниматься самообразованием, т.е. принцип «образование через всю жизнь», должен стать главным в профессиональной деятельности любого современного учителя.

Постоянно изменяются не только содержание знаний и их объем, но и сами образовательные технологии также не стоят на месте. Поэтому современный педагог должен быть всегда в курсе всех новых и интересных методик в сфере преподавания и уметь использовать их в своей работе. Как показывает практика, любые реформы, нововведения и инновации в системе образования не смогут дать ожидаемого эффекта, если педагог, от которого в конечном счете и зависит их реализация, не обладает достаточным набором необходимых компетенций и уровнем профессионализма.

Поэтому учитель сегодня должен быть не только всесторонне развитой личностью с богатым внутренним миром, но и профессионалом, который постоянно стремится к самосовершенствованию. При реализации данного проекта будем опираться на два основных понятия – «профессионализм» и «компетентность».

Профессионализм – это особое свойство людей систематически, эффективно и надежно выполнять сложную деятельность в самых разнообразных условиях. От профессионализма стоит отличать такое понятие, как «компетентность». Компетентность – это наличие знаний и опыта, необходимых для эффективной деятельности в заданной предметной области.

По своему объему понятие «профессионализм» шире, так как включает в себя и особый взгляд на жизнь (мировоззрение), и особую систему отношений к себе, к своей работе, к другим людям. Это и особый вид мотивации. Одним словом, компетентность – это одна из основных, но не единственная составляющая профессионализма.

Таким образом, если педагог профессионально компетентный, это значит, что он осуществляет свою деятельность на достаточно высоком уровне и демонстрирует стабильные положительные результаты. Основу его деятельности, в первую очередь, составляют сформированные педагогические компетенции: предметная, методическая, психолого-педагогическая, дифференциально-психологическая.

От профессиональной подготовки современных педагогов напрямую зависит и качество современного образования. Требования, предъявляемые сегодня обществом и социальным заказом родителей и будущих работодателей к современному выпускнику, очень высоки. Основные характеристики, которым должен соответствовать выпускник современной школы, прописаны в новом федеральном образовательном стандарте.

Однако профессия педагога имеет свою особенность: учитель работает с человеком, а значит, его собственная личность является мощным рабочим инструментом. И чем совершеннее этот инструмент, тем успешнее профессиональный результат. Именно в педагогической профессии личностный рост является неременным условием достижения профессионализма.

Развитие профессиональных педагогических компетенций – это фундаментальное условие, непосредственно влияющее на качество образовательного процесса. Современный учитель – это человек, способный интересоваться всем тем, что его окружает, это профессионал, мастерство которого определяется уровнем его профессионализма и саморазвития. Современный учитель должен стремиться к успеху. А успешный учитель обязательно воспитает успешного ученика.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА РЕВДА  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №10»

# ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА

**подпроект**



Ревда  
2020

## СОДЕРЖАНИЕ

- Пояснительная записка
1. Цель и задачи проекта «Целевая модель наставничества»
  2. Ожидаемые (планируемые) результаты проекта «Целевая модель наставничества»
  3. Дорожная карта проекта «Целевая модель наставничества» на период 2020 – 2025 г. г.
  4. Анализ условий реализации, ресурсов, пути преодоления рисков
- Заключение

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Данный проект разработан для обеспечения условий для внедрения целевой модели наставничества в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 10». Целевая модель наставничества разработана в целях достижения контрольных точек федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставнических программ.

Структура целевой модели наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в МАОУ «СОШ №10». Целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов.

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**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.

**Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Метакомпетенции** – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Тьютор** – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности МАОУ «СОШ №10» предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник.

В МАОУ «СОШ №10» выделены следующие формы наставничества: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «учитель – ученик»; «работодатель – ученик». Наставляемым в форме «учитель – ученик» и «ученик – ученик», «работодатель – ученик» является обучающийся в возрасте от 10 до 18 лет. В формах «учитель – учитель» возрастной параметр не задается.

## **1. Цель и задачи проекта «Целевая модель наставничества»**

### **ЦЕЛЬ:**

- создание условий для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности;
- создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся МАОУ «СОШ №10» в возрасте от 11 до 18 лет, в программы наставничества.

### **ЗАДАЧИ:**

1. улучшение показателей МАОУ «СОШ №10» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
2. подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
3. раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
4. создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
5. формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

### **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ:**

Практическое значение проекта заключается в новых подходах к организации научно-методического сопровождения, управления индивидуальными образовательными траекториями профессионального роста педагогов, а также индивидуальными планами личностного развития обучающихся МАОУ «СОШ №10» и помощи в построении траектории дальнейшего профессионального самоопределения.

Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающихся.

## **2. Ожидаемые (планируемые) результаты проекта «Целевая модель наставничества»**

Основные ожидаемые результаты проекта - это создание условий для устойчивого развития педагогического потенциала МАОУ «СОШ №10» в условиях модернизации образования, формирования профессионального сообщества педагогов с едиными подходами и целями, а также для создания психологически комфортной развивающей среды для обучающихся школы.

Реализация проекта «Целевая модель наставничества» обеспечит:

- рост вовлеченности обучающихся в жизнь школьных сообществ МАОУ «СОШ №10»;
- рост интереса обучающихся к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью;
- рост подготовленности обучающихся МАОУ «СОШ №10» к жизни, которая их ждет после окончания обучения;
- у обучающихся и педагогического коллектива МАОУ «СОШ №10» развиваются навыки XXI века, обучающиеся преодолевают герметичность образовательного процесса и получают представление о реальном мире, своих перспективах и способах действия;
- формируется традиция наставничества.

Это, в свою очередь обеспечит:

1. профессиональный рост учителей;
2. повышение качества состояния и результатов образовательного процесса.

Дополнительными возможностями реализованного проекта будет:

Для обучающихся, в становлении которых участвовали выпускники, для педагогов-стажеров, в становлении которых активно участвовали педагоги-стажисты, культура наставничества станет новой нормой. Перейдя на следующую образовательную или профессиональную ступень, они сами реализуют себя в роли выпускников-наставников и будут несут ценности наставничества новым поколениям обучающихся и педагогов.

**3. Дорожная карта  
проекта «Целевая модель наставничества» на период 2020 – 2025 г. г.**

<b>Задачи</b>	<b>Содержание работы (действия)</b>	<b>Ожидаемые результаты</b>	<b>Сроки начала и окончания</b>	<b>Исполнители</b>
1. Улучшение показателей МАОУ «СОШ №10» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.	1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	Нормативно-правовое оформление программы наставничества: приказы о внедрении целевой модели наставничества, Положение о наставничестве в МАОУ «СОШ №10», план-график мероприятий по реализации целевой модели наставничества	сентябрь 2020	кураторы программы наставничества
	2. Информирование коллектива и обучающихся, их родителей (законных представителей) о программе наставничества	Вкладка на официальном сайте образовательной организации	сентябрь 2020	
	3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставников и наставляемых	Анкетирование наставников и наставляемых	октябрь-ноябрь 2020	
	4. Ревизирование локальных актов, регулирующие стимулирующие надбавки к заработной плате педагогическим работникам, реализующим	Внесение дополнений в локальные акты о системе стимулирования работников и обучающихся, реализующих при	2020	директор

	программы наставничества в МАОУ «СОШ №10»	выполнении функций наставничества.		
	5. Развитие ресурсной базы наставничества	Высокотехнологичная доступная развивающая образовательная среда	2025	директор
2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность.	1.Формирование базы наставляемых	Приказ о формировании наставнических пар, базы наставников и наставляемых	ежегодно	кураторы программы наставничества
	2. Формирование базы наставников			
	3.Отбор и обучение наставников	Критерии отбора команды наставников. Наставники, владеющие наставническими технологиями		директор, ответственный за КПК
	4.Разработка инструментов и организация встреч наставнических пар	Организация пробных рабочих встреч	ежегодно	рабочая группа
	5.Реализация эффективных наставнических практик в формате «ученик-ученик» в системе школьного самоуправления	Организация сопровождения наставнических практик в формате «ученик-ученик»: - реализация программ ЮИД; - сопровождение в рамках системы школьного самоуправления; - сопровождение деятельности школьного музея	ежегодно	кураторы программы наставничества

	6. Разработка формы систематической отчетности в форме «ученик-ученик»	Комплексный мониторинг программ наставничества	май 2020	рабочая группа
3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории.	1. Организация психологического сопровождения обучающихся, не сформировавшим наставническую пару	Поиск наставника, отвечающего запросам наставляемого	ежегодно	педагог-психолог
	2. Реализация эффективных наставнических практик в формате «учитель-ученик»	Организация сопровождения наставнических практик в формате «учитель-ученик»: - реализация программ ЮИД; - сопровождение подготовки к спортивным соревнованиям; - сопровождение подготовки к олимпиадам; - сопровождение практики индивидуальных проектов; - сопровождение подготовки к ОГЭ; - сопровождение учебно-исследовательской деятельности.	ежегодно	кураторы программы наставничества

	3.Разработка формы систематической отчетности в форме «учитель-ученик»	Мониторинг программ наставничества	май 2020	рабочая группа
4. Создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров	1. Формирование базы наставляемых.	Приказ о формировании наставнических пар, базы наставников и наставляемых	ежегодно	кураторы программы наставничества
	2.Формирование базы наставников			директор, ответственный за КПК
	3.Отбор и обучение наставников	Наставники, владеющие наставническими технологиями		
	4.Реализация эффективных наставнических практик в формате «учитель-учитель»	Организация сопровождения наставнических практик в формате «учитель-учитель»: - сопровождение повышения информационно-коммуникативной компетентности; - сопровождение профессионального роста молодого специалиста	ежегодно	педагоги наставники
	5.Разработка формы систематической отчетности в форме «учитель-ученик»	Мониторинг программ наставничества	май 2020	рабочая группа

5. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.	1. Подведение итогов взаимодействия пар, групп, программы наставничества	Организация публичных итоговых мероприятий	ежегодно	кураторы программы наставничества
	2. Формирование фонда успешных наставнических практик	Кейсы лучших наставнических практик, размещенные на официальном сайте образовательной организации.	ежегодно	кураторы программы наставничества, руководители ОЦ
	3. Привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества и реализации наставнических практик	Договора о сетевом взаимодействии	ежегодно	директор, кураторы программы наставничества
	4. Привлечь представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций, НКО, исполнительно-распорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие.	Клуб выпускников МАОУ «СОШ №10»	2021	кураторы программы наставничества
	5. Популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров	Имиджирование успешных практик наставничества и успешных выпускников	2021	кураторы программы наставничества

**4. Анализ условий реализации, ресурсов, пути преодоления рисков  
РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЕКТА**

<b>Вид ресурсного обеспечения</b>	<b>Перечень необходимых ресурсов</b>
<b>1. НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ</b>	2. Программа развития МАОУ «СОШ №10» на 2020-2025 г. г. Проект «ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА» 4. Положение о наставничестве в МАОУ «СОШ №10»
<b>2.КАДРОВОЕ</b>	1. Повышение квалификации педагогических кадров МАОУ «СОШ №10» с целью обеспечения качественного внедрения системы наставничества. 2.Опыт участия педагогов-наставников в конкурсах профессионального мастерства «Мастер-наставник»
<b>3. МОТИВАЦИОННОЕ</b>	1.Материальное стимулирование педагогов-наставников и молодых учителей через систему надбавок и доплат. 2. Награждение молодых учителей и педагогов-наставников грамотами и наградами за высокое качество обучение и воспитание, обусловленное работой в режиме инноваций. 3.Публикации в СМИ о достижениях молодых педагогов и педагогов-наставников. 4.Выдвижение молодых учителей и педагогов-наставников на участие в конкурсах профессионального мастерства
<b>4. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ</b>	1.Обеспеченность научно-методической литературой. 2.Наличие компьютерных классов. 3.Приобретение новых учебно-методических комплексов. 4. Оснащенность специальными кабинетами. 5. ЭОР

**Целевые показатели развития муниципальной программы наставничества  
в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении  
«Средняя общеобразовательная школа № 10»**

№п/п	Наименование показателя	2020 год	2024 год
1	Доля детей в возрасте от 11 до 18 лет от общего количества детей, обучающихся в МАОУ «СОШ №10», вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, %	25 %	70 %
2	Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет от общего количества детей, обучающихся в МАОУ «СОШ №10», вошедших в наставнические программы в роли наставника, %	5 %	35 %
3	Доля учителей – молодых специалистов, работающих в МАОУ «СОШ №10», вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, %	15 %	70 %
4	Доля предприятий/организаций от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в ГО Ревда, вошедших в программы наставничества, предоставивших своих наставников, %	2 %	30 %
5	Создание на официальном сайте образовательной организации интернет-ресурса «Центр наставнических практик, наставничество»	создан	ежегодное обновление
6.	Доля детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся в образовательном учреждении, охваченных наставническими программами, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, %	10	50
7.	Создание на базе МАОУ «СОШ №10» Центра, реализующего наставнические программы	создан	реализует наставнические программы

## РИСКИ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

<b>ПРОЦЕССЫ</b>	<b>РИСКИ (ПРОБЛЕМЫ)</b>	<b>РЕШЕНИЕ</b>
Управление	Недостаточная информация о затруднениях в работе наставляемых и наставников – не в полной мере определена потребность, спрос на услуги повышения квалификации	проведении комплексного мониторинга готовности педагогов и обучающихся к реализации функций наставников; определение пар для индивидуальной и групповой профессиональной супервизии на основании данных мониторинга
Маркетинг		на основе выявленных потребностей определить возможности для повышения квалификации педагогов-наставников и обучения наставников-обучающихся
Планирование	Формальный подход при формировании наставнических пар	Разработка индивидуальной траектории профессионального роста; освоение наставнических программ; анкетирование наставников и наставляемых; соотношение запросов наставляемых и компетентностей наставников.
Проектирование	Несовершенство мониторинга условий развития и эффективности наставнических практик	Разработка комплексного мониторинга оценки результативности наставнических программ
<b>МЕНЕДЖМЕНТ РЕСУРСОВ</b>	<b>РИСКИ (ПРОБЛЕМЫ)</b>	<b>РЕШЕНИЕ</b>
Финансовые ресурсы	Недостаток бюджетных средств, выделяемых на развитие материально-технической базы для обеспечения реализации адресных программ наставничества	Привлечение внебюджетных средств, социальных партнеров. Создание эндаумент-фонда для развития эффективных наставнических практик. Грантовая поддержка лучших наставнических практик.
Кадровые ресурсы	Несовершенство практики эффективного наставничества	Планирование и организация работы с разными категориями педагогов, обучающихся: молодые учителя, педагоги-

		наставники, обучающиеся (наставляемые и наставники)
		Планирование и организация работы по освоению эффективных наставнических практик и их реализации в условиях МАОУ «СОШ №10»
Информационные ресурсы	Недостаточность альтернативных форм обучения молодых педагогов и педагогов-наставников	Поиск альтернативных форм обучения
Методические ресурсы	Использование традиционных форм наставничества	Внедрение в практику методической работы новых групповых и индивидуальных форм работы наставнических пар, особое внимание уделять активным и интерактивным формам.
	Неумение наставляемых педагогов определить тему самообразования, а наставляемых обучающихся сформулировать свой запрос	Создание индивидуальных траекторий профессионального роста педагогов, организация встреч наставников и наставляемых
	Недостаточность инструментария для изучения личностных и профессиональных качеств педагогов и обучающихся наставников	Создание банка диагностического инструментария для изучения личностных качеств наставников для формирования наставнических пар.
Организационно-содержательные ресурсы	Необходимость ежегодного обновления баз данных по наставническим практикам	Отбор и систематизация эффективных наставнических программ, результативных наставнических практик.
	Необходимость постоянной коррекции плана методической работы школы на учебный год	Обучение и развитие педагогов в соответствии с задачами целевой модели наставничества
Инновационная	Недостаточный уровень владения и реализации наставнических технологий в работе наставнических пар	Повышение уровня профессионального мастерства по реализации наставнических технологий

	Низкий уровень компетентности в технологии публичной презентации опыта реализации успешных наставнических практик	Обучение в ходе семинаров – практикумов, консультаций, групповых тренингов, итоговых встреч наставников, наставляемых, социальных партнеров.
--	---	--

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Реализация подпроекта «Целевая модель наставничества» позволит решить спектр проблем обучающегося и педагогов МАОУ «СОШ №10»:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций; ●
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Отдельным блоком можно выделить проблемы детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ). Их включение в систему наставнических отношений будет способствовать качественному развитию системы инклюзивного образования в общеобразовательных организациях с привлечением обыкновенных учеников. Среди основных проблем:

- невключенность детей с ОВЗ в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению;
- коммуникационные проблемы, возникающие вследствие неприятия ребенка коллективом.

Среди основных проблем следует выделить:

- низкие образовательные, спортивные и культурные результаты отдельных образовательных организаций;
- трудовая неустроенность молодежи, влекущая за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;
- ценностная дезориентация молодежи, приводящая как к девиантному, так и нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;
- устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

С помощью внедрения наставнических программ в МАОУ «СОШ №10» можно добиться комплексного улучшения образовательных результатов. Таким образом, можно сформировать устойчивые пути взаимодействия между отдельными системами и поколениями, чувство сопричастности к жизни и развитию региона.