

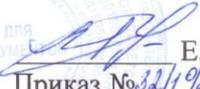
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА № 58»



«58-ТЙ НОМЕР ОГЪЯДЫШЕТОНЪЯ
ШОРЪЁЗО ШКОЛА»
МУНИЦИПАЛ КОНЪДЭТЭН
ВОЗИСЬКИСЬ ОГЪЯДЫШЕТОНЪЯ
УЖЬЮРТ

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания Экспертного совета при
Управлении образования Администрации
города Ижевска
№ 1 от «19» 04 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ № 58»


Е.Б. Рассомахина
Приказ № 82/19 от «11» 04 2022 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа № 58»

Ижевск, 2022

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Полное наименование Программы	Программа наставничества МБОУ «СОШ № 58»
Решение об утверждении Программы	Приказ
Авторы-разработчики Программы	Овчинников А.С.
Нормативно-правовая база	<p>Федеральный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019г №р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность....» <p>Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися</p> <p>Муниципальный уровень:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Приказ Управления образования Администрации г. Ижевска от 26.04.2021г. №165 «Об организации наставничества в муниципальных образовательных учреждениях...» <p>Уровень образовательной организации: Устав МБОУ «СОШ № 58»</p>
Цель Программы	Целью является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
Задачи Программы	<p style="text-align: center;">Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способствование формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; - развитие интереса к методике построения и организации результативной образовательной деятельности; - ориентация наставляемого педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; - привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; - ускорение процесса профессионального становления педагога.
Ожидаемые результаты	<p style="text-align: center;">Результаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации; - усиление уверенности в собственных силах и развитие личного,

	<p>творческого и педагогического потенциалов наставляемых педагогов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; - рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации); - рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.
Реализуемые формы наставничества	<p>В отношении педагогических работников реализуются следующие формы наставничества:</p> <p>1) «педагог – педагог»,</p>
Структура управления реализацией Программы	<p>Руководитель ОО</p> <p>Совет наставников (Приложение №1)</p>
Система мониторинга	<p>Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества.</p> <p>1.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.</p> <p>1.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p>
Механизмы мотивации и поощрения наставников	<p>Поощрение (доплата) в соответствии с Положением об оплате труда педагогических работников</p>

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки Программы наставничества

Настоящая программа наставничества МБОУ «СОШ 58» (далее – Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее – Целевая модель).

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых педагогов.

Использование технологии наставничества может успешно способствовать решению различных проблем и задач, систематически находящихся в «поле зрения» администрации и педагогического коллектива.

1.2. Цель и задачи Программы наставничества

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

3.3.2. Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развитие интереса к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;

- ориентация наставляемого педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога.

3.3.3. Результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов наставляемых педагогов;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

1.3. Целевые группы реализации Программы наставничества в образовательной организации: молодые специалисты, педагоги.

1.4. В Программе используются следующие понятия и термины.

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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного 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.

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.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других

обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

2. НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Федеральный уровень:

- Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019г №р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность....»

Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися

Муниципальный уровень:

- Приказ Управления образования Администрации г. Ижевска от 26.04.2021г. №165 «Об организации наставничества в муниципальных образовательных учреждениях...»

Уровень образовательной организации:

Устав МБОУ «СОШ № 58»

ПРИКАЗ

3. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

№ п/п	Наименование показателя	2022г.	2023г.	2024г.
1.	Доля педагогических работников, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества педработников, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству педработников, работающих в образовательной организации)	10%	40%	70%
2.	Уровень удовлетворенности наставляемых педагогов участием в программах наставничества, % (отношение количества наставляемых педагогов, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества)	50%	70%	85%
3.	Уровень удовлетворенности наставников – педагогов участием в программах наставничества, % (отношение количества наставников - педагогов, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников - педагогов, принявших участие в программах наставничества)	50%	70%	85%
4.	Уровень закрепления молодых специалистов в образовательной организации, % (отношение количества оставшихся на 2,3 год работы к общему количеству пришедших молодых специалистов в организацию)	90%	100%	100%
5.	Доля педагогических работников, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества, % (отношение количества педагогических работников, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества к общему количеству педагогических работников)	10%	20%	30%
6.	Доля обучающихся, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества обучающихся, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся в образовательной организации)	10%	50%	70%
7.	Доля обучающихся, вошедших в программу наставничества в роли наставника, % (отношение количества обучающихся, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся в образовательной организации)	2%	5%	10%
8.	Уровень удовлетворенности наставляемых обучающихся участием в программах наставничества, % (отношение количества наставляемых обучающихся, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества)	30%	50%	85%
9.	Уровень удовлетворенности наставников – обучающихся участием в программах наставничества, % (отношение количества наставников - обучающихся, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников - обучающихся, принявших участие в программах наставничества)	30%	50%	85%

4. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В данном разделе разъясняется основные функции (конкретные трудовые действия) участников в рамках реализуемой Программы.

Уровни структуры	Направления деятельности.
Руководитель ОО	<ol style="list-style-type: none">1. Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для реализации Программы наставничества.2. Разработка Программы наставничества.3. Разработка и реализация мероприятий дорожной карты Программы наставничества.4. Реализация кадровой политики в Программе наставничества.5. Назначение куратора.6. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации Программы наставничества.7. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).
Куратор	<ol style="list-style-type: none">1. Формирование базы наставников и наставляемых.2. Контроль процесса Реализации Программы наставничества3. Участие в оценке вовлеченности педагогических работников и обучающихся в различные формы наставничества.4. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации Программы наставничества.5. Мониторинг результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Наставник	<ol style="list-style-type: none">1. Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых совместно с куратором.2. 2. Разработка персонализированных программ наставничества.3. Мотивационная (эмоционально — психологическая) поддержка наставляемого;4. Оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности наставляемого;5. Контроль и оценивание результатов собственной деятельности и деятельности наставляемого;6. 6. Участие в мониторинге результатов эффективности реализации Программы наставничества.
Наставляемый	<ol style="list-style-type: none">1. Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.

5. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В процессе реализации Программы наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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

Формирование этих баз осуществляется куратором с привлечением педагогов, классных руководителей и иных лиц школы, располагающих информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников Программы. Формирование базы наставляемых осуществляется (в настоящее время данная форма не реализуется):

- из числа обучающихся:
 - ✓ проявивших выдающиеся способности;
 - ✓ демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
 - ✓ с ограниченными возможностями здоровья;
 - ✓ попавших в трудную жизненную ситуацию;
 - ✓ имеющих проблемы с поведением;
 - ✓ не принимающих участие в жизни школы, отстраненных от коллектива
- из числа педагогов:
 - ✓ молодых специалистов;
 - ✓ находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
 - ✓ находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
 - ✓ желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Формирование базы наставников осуществляется из числа:

- ✓ обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- ✓ 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, учащихся и их родителей (законных представителей).

6.ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наименование этапов и мероприятий	Сроки выполнения	Ответственные исполнители	Предполагаемый результат
Этап №1.Подготовка условий для запуска программы наставничества 1.1.Формирование команды и назначение ответственного (куратора) за внедрение модели наставничества	Июнь 2021г.	Рассомахина Е.Б.	Приказ
1.2.Информирование педагогического сообщества образовательной организации о подготовке программы, моделях наставничества	Август 2021 г.	Рассомахина Е.Б.	Протокол педагогического совета
1.3.Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества	Сентябрь	Овчинников А.С.	Протокол родительского собрания
1.4.Разработка Положения о программе наставничества, дорожной карты по внедрению модели наставничества, показателях эффективности реализации модели наставничества	До 30.06.2021г.	Овчинников А.С.	Локальные акты Дорожная карта Показатели эффективности
1.5.Создание на сайте образовательной организации страницы по освещению внедрения и реализации модели наставничества	До 30.08.2021г.	Овчинников А.С.	Страница на сайте
1.6.Освещение программы наставничества через ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях и т.д.	В течение учебного года	Овчинников А.С.	Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией о внедрении модели наставничества
1.7.Анализ материально-технического обеспечения программы наставничества в организации	Ежегодно до 30.08.	Кислицина Т.П.	Организационно-распорядительная документация
1.8.Разработка и утверждение (в случае необходимости – обновление) распорядительной документации для обеспечения программы наставничества	По мере необходимости	Рассомахина Е.Б.	Организационно-распорядительная документация
Этап №2.Формирование базы наставников и наставляемых	Ежегодно	Овчинников А.С.	Список наставников

2.1.Провести отбор кандидатов в наставники для участия в программе наставничества			
2.2.Провести отбор кандидатов в наставляемые	Ежегодно	Овчинников А.С.	Список наставляемых
2.3.Разработка и утверждение системы мотивации наставников в соответствии с механизмами, предусмотренными пунктом 5 методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145	Сентябрь 2021 г.	Рассомахина Е.Б.	Распорядительные документы
2.4.Формирование базы наставников и наставляемых	Ежегодно до 15 сентября	Овчинников А.С.	База данных
2.5.Оценка участников -наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь	Овчинников А.С.	Итоги анкетирования
2.6.Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь	Овчинников А.С.	Итоги анкетирования
2.7.Организация встречи наставников и наставляемых	Сентябрь	Овчинников А.С.	Протокол встречи
2.8.Закрепление пар (групп) распоряжением руководителя образовательной организации	Сентябрь	Рассомахина Е.Б.	Приказ
Этап №3.Организация обучения наставников	Ежегодно	Овчинников А.С.	Программы обучения, удостоверения о прохождении КПК
3.1.Найти ресурсы для организации обучения наставников			
3.2.Организовать обучение наставников	Ежегодно	Овчинников А.С.	Программы обучения, удостоверения о прохождении КПК
3.3.Организовывать встречи – семинары наставников для обмена опытом, выбора оптимального пути решения той или иной проблемы	В течение года	Овчинников А.С.	Протокол встречи

<p align="center">Этап №4. Организация работы наставнических пар или групп</p> <p>4.1.Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы</p>	Сентябрь	Овчинников А.С.	Описание форматов взаимодействия
<p>4.2. Проанализировать сильные слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды</p>	Сентябрь	Овчинников А.С.	Описание сильных и слабых сторон наставляемых, используя методику SWOT - анализ
<p>4.3.Составить индивидуальный план сопровождения наставляемого</p>	Сентябрь	Овчинников А.С.	Индивидуальный план
<p>4.4.Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и куратора программы наставничества для координации процесса</p>	1 раз в месяц	Рассомахина Е.Б.	Протокол встреч
<p align="center">Этап №5. Завершение наставничества</p> <p>5.1.Провести внутренний мониторинг реализации и эффективности программы наставничества</p>	Май	Овчинников А.С.	Результаты мониторинга о процессе и реализации программы наставничества
<p>5.2.Провести оценку качества реализации программ наставничества</p>	Май	Овчинников А.С.	Оформлены и обобщены материалы в соответствии с приложением 2 к методическим рекомендациям
<p>5.3. Провести оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников целевой модели наставничества</p>	Апрель	Овчинников А.С.	Оформлены и обобщены материалы в соответствии с приложением 2 к методическим рекомендациям
<p>5.4.Реализовать систему поощрения наставников</p>	Май	Рассомахина Е.Б.	Приказ

5.5.Организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников	Май	Рассомахина Е.Б.	Фото, видео и др. материалы
5.6.Популяризировать лучшие практики и примеры наставничества	В течение года	Овчинников А.С. Педагоги МБОУ «СОШ № 58»	Публикации, фотоматериалы
5.7.Внести данные об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	В соответствии с требованиями	Овчинников А.С.	База данных наставников и наставляемых, отчет
5.8. Организовать публикацию результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов	По итогам года	Овчинников А.С.	Публикации

7. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В настоящее время Целевая модель наставничества предусматривает модель:

- 1) «педагог – педагог»

8. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат.

В таблице приведена характеристика применяемых технологий наставничества.

№ п/п	Наименование технологии	Суть технологии, цель	Адресность
1	Фасилитация	Группа навыков и набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение. Цель фасилитации: нахождение верного метода, который позволит группе работать созидательно и результативно; специальные действия, направленные на организацию групповой работы	Команда наставляемых
2	Супервизии	Метод совершенствования содержания профессиональной деятельности с целью повышения эффективности деятельности специалиста; позволяет специалисту проанализировать актуальные проблемы и вопросы собственной профессиональной деятельности с привлечением более опытного специалиста	Молодой педагог, студент ученик
3	Коучинг	Метод тренировки, в процессе которой человек, называемый «коуч» (тренер), помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели. сфокусирован на достижении чётко определённых целей вместо общего развития.	Команда наставляемых

9. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг процесса реализации Программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга Программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг Программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации Программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов (**Приложение №2**).

9.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы наставничества.

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации Программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей Программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы наставничества 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 программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной Программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

9.2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников Программы 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, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Процесс мониторинга влияния программ 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.

10. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.
- Материальное поощрение наставников.

11. ТИПОВЫЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МБОУ «СОШ № 58»

Форма наставничества	Название программы	Целевая аудитория
Педагог-педагог	Проект «Новые знания – новое качество образования» (повышение профессиональной компетенции педагогов) (Приложение №3)	Молодые специалисты – предметники (стаж до 3 лет)

ПРИКАЗ

В соответствии распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019г № р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 29.05.2017г. №239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», приказом Управления образования Администрации города Ижевска от 26.04.2021г. №165 «Об организации наставничества в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Организовать внедрение целевой модели наставничества с 1 сентября 2021г. по декабрь 2024г.

2. Назначить Овчинникова Андрея Сергеевича, заместителя директора, куратором, ответственным за реализацию программы наставничества.

К зоне ответственности куратора отнести решение следующих задач:

- реализация программы наставничества;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества;
- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- решение организационных вопросов, возникающих в ходе реализации программы наставничества;
- проведение внутреннего контроля, мониторинга реализации и эффективности программы наставничества;
- обеспечение формирования баз данных лучших практик наставничества.

2. Назначить Кислицину Татьяну Петровну ответственной за материально-техническое обеспечение программы наставничества.

3. Утвердить Положение о программе наставничества.

4. Утвердить дорожную карту реализации программы наставничества.

5. Утвердить планируемые результаты внедрения модели наставничества.

6. Отчет по программе наставничества, мониторинг реализации программы наставничества осуществляет куратор, Овчинников Андрей Сергеевича, в соответствии с нормативно-правовой базой в области образования.

**Положение
о Совете наставников**

1. Общие положения

1.1. Положение о Совете наставников (далее - Положение) определяет цель, задачи и порядок действия Совета наставников.

1.2. Совет наставников (далее - Совет) образуется в целях оказания методической и практической помощи наставникам в планировании их деятельности, обмена опытом между наставниками, распространения положительного опыта наставничества, оказания помощи в подборе и координации деятельности наставников, а также повышения эффективности социальной и профессиональной адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

1.3. В Совет входят наставники – сотрудники образовательной организации, обладающие опытом осуществления наставничества.

1.4. В своей деятельности Совет руководствуется Конституцией Российской Федерации, законодательством Российской Федерации и Удмуртской Республики, настоящим Положением и иными нормативными актами по проблемам наставничества.

1.5. Совет осуществляет свою деятельность на общественных началах.

2. Основные задачи, функции Совета

2.1. Основными задачами Совета являются:

- оказание методической и практической помощи наставникам;
- выработка предложений по развитию практики наставничества;
- разработка проектов мероприятий, направленных на повышение уровня наставничества;
- выработка новых форм наставничества, технологий их апробации и внедрения.

2.2. Основные функции Совета:

- взаимодействие с различными институтами наставничества по выявлению и популяризации лучших практик;
- подбор кандидатов в наставники;
- подготовка и проведение обучающих семинаров;
- взаимодействие с различными институтами наставничества в целях обмена опытом;
- участие в научно-практических конференциях, форумах и иных мероприятиях, направленных на изучение и демонстрацию лучших практик наставничества;
- рассмотрение предложений наставников по внедрению и совершенствованию новых форм и методов осуществления наставничества;
- формирование предложений по совершенствованию системы наставничества;
- взаимодействие с иными субъектами Российской Федерации и Удмуртской Республики с целью изучения практики и обмена опытом в сфере наставничества;
- формирование пар «наставник – подопечный»;
- иные функции.

2.3. Совет разрабатывает и утверждает регламентирующие документы по организации наставничества.

2.4. Совет обобщает и представляет в виде методических материалов передовой опыт работы наставников.

2.4. Совет может организовывать и проводить конкурсы и соревнования, направленные на выявление воспитательных ресурсов наставников и распространения передового опыта.

2.5. На заседаниях Совета рассматриваются предложения о назначении наставников, обсуждаются наиболее эффективные формы и инструменты осуществления наставничества, оцениваются результаты деятельности внутренних и внешних наставников, предлагаются технологии по совершенствованию института наставничества, заслушивается информация об итогах работы наставников, а также мнение лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

2.6. Совет имеет право вносить предложения о мерах поощрения наставников органами государственной власти, органами местного самоуправления, организациями и учреждениями, общественными объединениями, индивидуальными предпринимателями и выходить с соответствующими ходатайствами.

2.7. Решения Совета носят рекомендательный характер.

3. Формирование Совета

3.1. Совет состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Совета. Состав Совета утверждается приказом директора образовательной организации.

3.2. Председателем Совета является заместитель директора, курирующий внедрение модели наставничества. Его заместитель и секретарь Совета избираются из членов Совета на первом заседании открытым голосованием.

3.3. В состав Совета наставников могут входить педагоги, педагоги-организаторы, методисты образовательного учреждения и иные педагогические работники.

3.5. Совет наставников планирует работу на учебный год и не реже одного раза в год отчитывается о своей деятельности на педагогическом совете.

3.6. В течение учебного года в случае необходимости состав Совета может быть изменен.

4. Организация деятельности Совета

4.1. Заседания Совета проводятся в соответствии с решением Совета, но не реже одного раза в квартал.

4.2. Для участия в заседаниях Совета могут приглашаться представители органов исполнительной власти, наставники, не входящие в состав Совета, эксперты, иные лица.

4.3. Повестка заседания Совета формируется с учетом предложений членов Совета, утверждается председателем Совета.

4.4. Решения Совета принимаются большинством голосов присутствующих на заседании членов Совета. При равенстве голосов голос председателя Совета является решающим. Решения Совета носят рекомендательный характер.

4.5. По итогам каждого заседания Совета секретарь Совета в течение 3 рабочих дней со дня заседания Совета оформляет протокол, в котором фиксируются принятые решения. Протокол в течение 1 рабочего дня со дня оформления подписывается председателем Совета и секретарем Совета.

4.6. Организационное и документационное обеспечение работы Совета осуществляется секретарем Совета. Секретарь Совета обеспечивает учет и ведение протоколов заседаний Совета, ежеквартальных и годовых отчетов о проделанной работе, иных документов, относящихся к деятельности Совета.

4.7. Документы Совета хранятся в соответствии с номенклатурой дел образовательной организации.

Приложение №3

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА

АНКЕТА

для выявления компетенций наставника – педагога

ФИО педагога/работодателя _____

Место работы _____

Должность _____

Стаж _____

№ п\п	Вопрос	Ответ
1	Есть ли опыт работы в качестве наставника?	<ul style="list-style-type: none">• Да;• Нет.
2	Почему Вы решили стать наставником?	<ul style="list-style-type: none">• Хочу быть полезным;• Хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки;• Хочу, чтобы мой авторитет признавали;• Хочу научиться общаться с молодым поколением;• Хочу развить свое мышление, общаясь с молодым поколением;• Другое _____.
3	Какие у вас есть качества, навыки или другие характеристики, способные принести пользу молодежи?	<ul style="list-style-type: none">• Умение планировать;• Умение взаимодействовать/сотрудничать;• Умение адаптироваться;• Умение работать самостоятельно;• Умение анализировать;• Знание предмета/опыт работы;• Другое _____.
4	Готовы ли вы взять на себя обязательство участвовать в программе наставничества с момента вашего прикрепления к наставляемому до ее завершения?	<ul style="list-style-type: none">• Да;• Нет.
5	Сколько времени в неделю вы готовы уделять наставничеству?	<ul style="list-style-type: none">• Не более 1 часа;• 1-2 часа;• 2-3 часа;• Более 3 часов;• Другое _____.
6	Вы готовы регулярно и открыто общаться с куратором программы, ежемесячно предоставлять информацию о вашей	<ul style="list-style-type: none">• Да;• Нет.

	наставнической деятельности, а также получать отзывы относительно вашего участия в программе наставничества?	
7	В каких обучающих мероприятиях в рамках программы наставничества вы готовы принимать участие?	<ul style="list-style-type: none"> • В очных семинарах/лекциях/конференциях; • В дистанционных семинарах/лекциях/конференциях; • В очных курсах повышения квалификации; • В дистанционных курсах повышения квалификации; • В очных курсах переподготовки; • В дистанционных курсах переподготовки; • Другое _____.
8	Готовы ли вы работать с людьми группы риска и ОВЗ?	<ul style="list-style-type: none"> • Да • Нет • Затрудняюсь ответить • При необходимости, да
9	В чем Вы видите результаты осуществления Вами наставничества?	<ul style="list-style-type: none"> • В эффективном выполнении конкретных поручений наставляемым; • В положительной мотивации наставляемого к учебе/работе; • В саморазвитии; • В осознанности; • В личной продуктивности • • В самоопределении; • В самостоятельности наставляемого; • Другое _____.
10	Какими нижеперечисленными качествами на Ваш взгляд должен обладать наставник?	<ul style="list-style-type: none"> • Сопереживание; • Строгость; • Чувствительность; • Проницательность; • Авторитетность; • Пунктуальность; • Уважение к личности; • Поощрение инициативы; • Самокритичность; • Внимательность; • Требовательность; • Желание развиваться; • Другое _____.
11	Какими нижеперечисленными качествами на Ваш взгляд Вы обладаете?	<ul style="list-style-type: none"> • Сопереживание; • Строгость; • Чувствительность; • Проницательность; • Авторитетность; • Пунктуальность; • Уважение к личности;

		<ul style="list-style-type: none"> • Поощрение инициативы; • Самокритичность; • Внимательность; • Требовательность; • Другое _____.
12	Какими качествами на Ваш взгляд должен обладать наставляемый?	<ul style="list-style-type: none"> • Ответственность; • Исполнительность; • Дисциплинированность; • Умение отстаивать собственное мнение; • Внимательность; • Быстрая обучаемость; • Уважение к наставнику; • Уверенность; • Пунктуальность; • Желание развиваться; • Другое _____.

Самоанализ

Мои сильные стороны (3-5)	В каких ситуациях и каким образом они проявляются
Мои слабые стороны (3-5)	В каких ситуациях и каким образом они могут стать позитивными

Портрет наставника: _____

Рекомендовано:
 Форма наставничества _____
 Программа наставничества _____
 Обучение _____
 Другое _____
 Дата _____ Ответственное лицо _____

подпись/ФИО/должность

АНКЕТА
для выявления запросов молодых специалистов

ФИО _____

Какой предмет Вы преподаете _____

Стаж работы _____

№ п/п	Вопрос	Ответ
1.	Удовлетворены ли Вы своей профессией и местом работы?	<ul style="list-style-type: none"> • В целом удовлетворен; • Профессией удовлетворен, но хотел бы сменить место работы; • Сменил бы профессию, если бы представилась такая возможность; • Трудно сказать определенно, не знаю; • Не удовлетворен совсем; • Другое _____.
2.	Охарактеризуйте Ваши отношения с администрацией	<ul style="list-style-type: none"> • Администрация ценит меня как профессионала; • Я чувствую заботу администрации; • Я чувствую себя нужным; • Наши взаимоотношения носят формальный характер; • Администрация совсем меня не ценит; • Другое _____.
3.	Что Вы считаете наиболее важным в работе?	<ul style="list-style-type: none"> • Точное следование правилам, нормам, инструкциям; • Отточенное мастерство, высокий профессионализм; • Соответствующее материальное вознаграждение; • Профессиональное лидерство; • Не выделяться из коллектива; • Высокая оценка со стороны руководства; • Высокая оценка Вашего труда со стороны коллег; • Общение с детьми; • Другое _____.
4.	Что из перечисленного представляет для Вас наибольшее затруднение?	<ul style="list-style-type: none"> • Выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока; • Мотивировать деятельность обучающихся; • Подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности; • Активизировать обучающихся в обучении; • Организовывать сотрудничество между обучающимися; • Организовывать самоконтроль и взаимоконтроль обучающихся; • Организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН/УУД обучающихся; • Развивать творческие способности обучающихся; • Другое _____.

5.	К кому Вы обращаетесь за помощью, в затруднительных ситуациях?	<ul style="list-style-type: none"> • К администрации (директору, и. т.д.); • К руководителю методического объединения; • К наставнику; • К коллегам; • К методисту ИМЦ по предмету; • Не знаю к кому обратиться; • Другое _____.
6.	Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?	<ul style="list-style-type: none"> • Да; • Нет; • Частично; • Другое _____.
7.	Каких знаний, умений, навыков или способностей Вам не хватает в Вашей педагогической деятельности?	<p>Педагогических знаний</p> <ul style="list-style-type: none"> • Знания правил внутреннего распорядка и правил по охране труда и требований к безопасности образовательной среды; • Знания истории, теории, закономерности и принципы построения и функционирования своего предмета; • Знания к современному подходу к обучению и воспитанию обучающихся; • Знания методов и технологий поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения; • Другое _____. <p>Педагогических умений</p> <ul style="list-style-type: none"> • Умение применять современные образовательные технологии в образовательную деятельность, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы; • Умение организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона; • Умение планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с программой; • Умение разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных программ и обеспечивать ее выполнение; • Другое _____. <p>Педагогических способностей</p> <ul style="list-style-type: none"> • Способность объективно оценивать успехи и возможности обучающихся с учетом неравномерности индивидуального психического развития; • Способность формировать преодоление интеллектуальных трудностей, решать принципиально новые задачи, проявлять уважение к интеллектуальному труду и его результатам;

		<ul style="list-style-type: none"> • Способность формировать знания и умения у обучающихся логического рассуждения и коммуникаций; • Способность организовать учебный процесс в соответствии стандартом ФГОС в общеобразовательной организации; • Другое _____.
8.	В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?	<ul style="list-style-type: none"> • В календарно-тематическом планировании; • В проведении уроков; • В проведении внеклассных мероприятий; • В общении с коллегами, администрацией; • В общении с обучающимися, их родителями; • В работе с детьми группы риска, ОВЗ; • Другое _____.
9.	Каким формам повышения квалификации вы бы отдали предпочтение?	<ul style="list-style-type: none"> • Самообразованию; • Практико-ориентированному семинарам; • Курсам повышения квалификации; • Мастер-классам; • Творческим лабораториям; • Индивидуальной помощи со стороны наставника предметным кафедрам; • Семинарам, вебинарам; • Конференциям, круглым столам; • Другое _____.
10.	Каким направлениям обучения вы бы отдали предпочтение?	<ul style="list-style-type: none"> • Методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе; • Приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся; • Учет и оценка знаний, обучающихся; • Психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов; • Урегулирование конфликтных ситуаций; • Формы работы с родителями; • Формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися; • Другое _____.
11.	Что вас привлекает в программе наставничества?	<ul style="list-style-type: none"> • Новизна деятельности; • Возможность экспериментировать; • Пример и влияние коллег и руководителя; • Возможность профессионального роста; • Другое _____.

*выберите один или несколько вариантов ответов, или допишите свой вариант

Рекомендовано:

Форма наставничества _____

Программа(ы) наставничества _____

Обучение _____

Другое _____

Дата _____ Подпись ответственного лица _____

(подпись/ФИО/должность)

ЛИСТ ОЦЕНКИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА
(оценивает руководитель программы наставничества)

ФИО наставника _____

ФИО наставляемого _____

Программа наставничества _____

Период реализации программы наставничества _____

Показатели	Критерии	Факт	Баллы
Доля исполненных мероприятий плана наставнической деятельности от общего числа мероприятий, предусмотренных планом работы наставника (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются.		
Доля исполненных мероприятий индивидуального плана профессионального развития наставляемого от общего числа мероприятий, предусмотренных индивидуальным планом развития наставляемого (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются.		
Своевременность исполнения мероприятий, предусмотренных планами (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются.		
Достижение показателей эффективности работы наставляемого (соотношение планируемых результатов с достигнутыми) (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются.		
Итого:			

Критерии оценки

Баллы	Значение оценки
2,3 и менее	Неудовлетворительное исполнение
2,4 – 3,1	Удовлетворительный уровень выполнения, есть существенные замечания
3,2 – 3,6	Хороший уровень выполнения, есть незначительные замечания
3,7 - 4	Высокий уровень выполнения. Заслуживает поощрения

Предложения:

Руководитель программы наставничества _____

подпись / ФИО

Дата _____

Анкета удовлетворенности наставляемого

Форма «педагог – педагог»

ФИО Иванов Иван Иванович

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 низший балл, а 10 – самый высокий. 3.

3. Эффективность программы наставничества

4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?

5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)

6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации

7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых занятий, семинары, вебинары, участие в конкурсах)

8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний

9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков

10. Качество программы профессиональной адаптации

11. Ощущение поддержки наставника

12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?

Приложение №4

Проект «Новые знания – новое качество образования» (повышение профессиональной компетенции педагогов)

Паспорт проекта «Новые знания – новое качество образования»

(повышение профессиональной компетенции педагогов)

Название раздела	Содержание
1.Тема (название)	Проект «Новые знания – новое качество образования» (повышение профессиональной компетенции педагогов)
2.Актуальность	<p>С целью реализации Указа Президента РФ от 7 мая 2018года №204 «о национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» национальным проектом «Образование» определены приоритеты, связанные с внедрением в систему образования цифровых технологий. Обновление содержания во всех ветвях образования требует и обновления профессиональной компетентности.</p> <p>В современном образовательном пространстве востребована модель педагога готового к переходу от привычных схем и стереотипов в поведении, восприятии и мышлении к умению самореализации, гибкости мышления, инициативы, способности продуцировать новые идеи при осуществлении образовательной деятельности со всеми участниками образовательных отношений.</p> <p>В связи с этим необходимо создать гибкую и мобильную систему повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогов, смоделировать методическое сопровождение педагогов на основе современных требований к педагогам и образовательной деятельности.</p>
3.Проблема и ее анализ	<p>В современном образовательном пространстве востребована модель педагога готового к отказу от привычных схем и стереотипов в поведении, восприятии и мышлении. Анализируя реальную картину методического роста и совершенствования педагога видим, что процесс личностно-профессионального развития педагога носит неорганизованный и спонтанный характер. Потребность в постоянном творческом развитии, саморазвитии и самореализации не стали нормой профессиональной жизни. Низкий уровень цифровой компетентности педагогических работников</p>
4.Возможные способы решения проблемы	Обновление содержания методического сопровождения педагогических работников в МБОУ «СОШ № 58». Оснащение кабинетов современной техникой. Изменение подходов к организации повышения квалификации педагогических работников
5.Основное содержание проекта	Повышение цифровой компетенции педагогических работников на основе разработанных ими индивидуальных планов самообразования
6.Цель проекта	Создание условий для персонификации профессионального развития педагогов в области икт - компетентности
7.Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none">1.Создание оптимальных условий для повышения квалификации педагогических работников в области цифровизации образовательной деятельности.2.Разработка индивидуальных планов самообразования педагогических работников.

	3.Выявление и реализация актуальных направлений модернизации методической работы по развитию профессиональной икт компетентности педагогов
8.Ожидаемые результаты	Владение педагогическими работниками современными информационно-коммуникативными технологиями (умеют работать на различных обучающих платформах, создавать видео уроки, видео экскурсии электронные портфолио и др.)
9.Продукты проектной деятельности	1.Электронные портфолио педагогических работников. 2.Личные сайты педагогических работников. 3.Видео занятия, видео экскурсии. 4.Индивидуальные планы самообразования. 5.Статьи в научно-методических журналах
10.Участники	Педагогический коллектив МБОУ «СОШ № 58».
11.Партнеры	<ul style="list-style-type: none"> • Управление образования Администрации г. Ижевска • Учреждения ДПО • АОУ ДПО УР «ИРО»
12.Ресурсы	<p>Материально-технические</p> <p>1.Отремонтированное помещение школы, оборудованные кабинеты. 2. Наличие компьютерной техники у каждого педагога с выходом в интернет.</p> <p>Кадровые</p> <p>Работники, имеющие высшую квалификационную категорию 17 чел (34%); первую – 8 чел (16%).</p>
13.Критерии оценки эффективности	<p>1.Количество педагогических работников, имеющие индивидуальные планы самообразования</p> <p>2.Количество педагогов, прошедших обучение по ИКТ</p> <p>3.Количество педагогов, имеющих электронное портфолио</p> <p>4.Количество педагогов, имеющих личный сайт</p> <p>5.Количество видео занятий, видео экскурсий</p>
14.Этапы и сроки реализации	<p>2021-2025г.г.</p> <p>1.<i>Подготовительный</i> (2021г.) – разработка формы индивидуального плана самообразования, выявление проблем в организации методического сопровождения педагогов</p> <p>2.<i>Деятельностный</i> (2022-2024г.г.) – повышение цифровой компетентности педагогических работников через различные формы; создание электронных портфолио, личных сайтов, видео занятий и др.</p> <p>3.<i>Заключительный</i> (2025г.) – подведение итогов реализации планов самообразования через серию творческих отчетов, описание опыта в научно-методических изданиях</p>
15.Возможные риски	<p>1.Недостаточное количество финансов на повышение квалификации педагогов.</p> <p>2.Низкий уровень мотивации педагогов на повышение своей квалификации, творческого развития.</p> <p>3.ИТ – некомпетентность педагогов</p>
16.Пути преодоления негативных последствий	<p>1.Расширение сети платных услуг, привлечение партнеров – спонсоров.</p> <p>2.Разработка системы поощрения педагогов.</p> <p>3.Повышение ИТ–компетентности педагогов через КПК, взаимообучение.</p>

Дорожная карта

по реализации проекта «Новые знания – новое качество образования» (повышение профессиональной компетенции педагогов в области цифровизации образовательного процесса)

Мероприятие	Срок	Ответственный	Участники	Ожидаемый результат
1.Оформление проекта и формирование нормативно-правового обеспечения				
1.1.Оформление паспорта проекта, дорожной карты	декабрь 2020г.	Овчинников А.С.	Педагоги МБОУ «СОШ № 58»	Паспорт проекта, дорожная карта
1.2.Представление проекта на педагогическом совете	Январь 2021г.	Рассомахина Е.Б.	Овчинников А.С. Григорьева О.А.	Приказ об утверждении проекта
1.3.Изучение уровня профессиональной компетентности и образовательных потребностей педагогов	Январь 2021г.	Овчинников А.С.	Григорьева О.А.	Информация об уровне профессиональной компетенции педагогов, сильных и слабых сторонах, об интересах и проблемах в организации образовательной деятельности
1.4.Обновление модели методического сопровождения педагогических работников	Январь 2021г.	Овчинников А.С.	Григорьева О.А.	Модель методического сопровождения педагогических работников
1.5.Создание формы индивидуального плана самообразования	Январь 2021г.	Овчинников А.С.	Григорьева О.А.	Форма плана индивидуального самообразования
1.6.Заполнение формы индивидуального плана самообразования каждым педагогом	Февраль 2021г.	Овчинников А.С.	Григорьева О.А.	Заполненная форма плана индивидуального самообразования
1.7.Создание проектной лаборатории по разработке персональных сайтов педагогов; личных электронных портфолио педагогов	Январь 2021г.	Овчинников А.С.	Григорьева О.А.	Действующая проектная лаборатория Личные сайты педагогов Личные электронные портфолио
2.Осуществление учебных, ориентационных мероприятий, обеспечивающих реализацию проекта				

2.1.Создание команды, мотивированной в продвижении и развитии цифровой образовательной среды	Январь 2021г.	Рассомахина Е.Б.	Овчинников А.С. Григорьева О.А.	Команда, мотивированная в продвижении и развитии цифровой образовательной среды
2.2.Прохождение курсов повышения квалификации, участие в семинарах, конференциях, мастер-классах, педагогических проектах, вебинарах	2021-2024г.г.	Овчинников А.С.	Педагоги МБОУ «СОШ № 58»	Система повышения квалификации педагогов. Удостоверения о повышении квалификации
2.3.Формирование и развитие системы сопровождения и поддержки молодых специалистов и вновь прибывших в учреждение педагогов	2021-2024г.г.	Овчинников А.С.	Григорьева О.А.	Консультативная помощь молодым и вновь прибывшим специалистам. Наставничество.
2.4.Развитие информационной открытости преподавателей (создание электронных портфолио, личных сайтов)	2021-2024г.г.	Овчинников А.С.	Григорьева О.А.	Электронные портфолио педагогов Сайты педагогов
2.5.Трансляция педагогического опыта, уровня профессиональной компетентности	2021-2024г.г.	Овчинников А.С.	Григорьева О.А.	Выступление педагогов на семинарах, конференциях различного уровня, публикации в научно-методических изданиях
2.6.Творческие отчеты по реализации индивидуальных планов самообразования	2023г.	Педагоги	Рассомахина Е.Б.	Творческие отчеты, видео записи, фотоотчеты
2.7.Обеспечение условий для непрерывного профессионального роста педагогов	2021-2024г.г.	Овчинников А.С.	Григорьева О.А.	График повышения квалификации. Профессиональный рост и положительная мотивация педагогов, повышение престижа учреждения
3.Информационное сопровождение проекта				

<p>3.1.Проведение методических мероприятий на муниципальном и республиканском уровне по теме проекта «Повышение профессиональной компетенции педагогов в области цифровизации образовательной деятельности в системе дополнительного образования»</p>	<p>2023г.</p>	<p>Рассомахина Е.Б..</p>	<p>Овчинников А.С. Григорьева О.А.</p>	<p>Фотоотчет</p>
<p>3.2.Публикации в научно-методических изданиях по теме проекта</p>	<p>2021-2024г.г.</p>	<p>Рассомахина Е.Б.</p>	<p>Овчинников А.С. Григорьева О.А.</p>	<p>Публикации</p>

Система целевых показателей и индикаторов реализации проекта

««Новые знания – новое качество образования»»

(повышение профессиональной компетенции педагогов в области

цифровизации образовательного процесса)

Направление деятельности	Показатель	Индикаторы				
		2021	2022	2023	2024	2025
1.Повышение профессиональной компетентности педагогических работников	1.1.Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в области цифровизации образования	10%	30%	50%	70%	100%
	1.2.Доля педагогических работников, использующих в образовательной деятельности цифровые образовательные технологии	5%	25%	40%	80%	100%
	1.3.Доля педагогических работников, имеющих электронные портфолио	10%	30%	70%	80%	100%
	1.4.Доля педагогических работников, имеющих свой сайт	5%	10%	20%	30%	50%
	1.5.Доля педагогических работников, активных участников конкурсов, форумов в Интернет пространстве	10%	15%	30%	40%	60%
	1.6. Доля педагогических работников, создающих ЭОР	10%	20%	30%	50%	80%
2.Оснащение образовательной организации современной компьютерной, мультимедийной техникой	2.1.Количество педагогов на 1 компьютер	5	4	3	2	1
	2.2.Обновление старой техники (от общего числа компьютеров)	10%	20%	30%	40%	50%

Финансовое обеспечение проекта

««Новые знания – новое качество образования»»

**(повышение профессиональной компетенции педагогов
в области цифровизации образовательного процесса)**

Финансовая потребность	2021г.	2022г.	2023г.	2024г.	2025г.
	100 т. руб	100 т. руб	100 т.руб	150 т. руб	200 т.руб

Финансирование проекта предполагается из различных источников