

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ
АЛЬКЕЕВСКОГО МР РТ**

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение определяет цели, задачи, принципы формирования, структуру и субъекты системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Алькеевского района. Республики Татарстан, в целях обеспечения реализации мероприятий федерального и регионального проектов «Современная школа» национального проекта «Образование» в части нормативно-правового обеспечения наставнической деятельности, направленной на повышение правового статуса наставничества и наставников, определение организационно-педагогических, методических и технологических механизмов реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях общего, дополнительного образования детей, расположенных на территории Алькеевского МР РТ.

1.2 Нормативная правовая основа создания и функционирования системы наставничества:

1) Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

2) Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

3) Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

4) постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

5) распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р;

6) распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания федеральной

системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

7) распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

8) постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 12.08.2017 № 568 «Об утверждении государственной программы «Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014–2025 годы»;

9) приказ министерства образования и науки Республики Татарстан от 23.07.2021 № под-974/21 «О региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Республики Татарстан».

2. Цель и задачи, принципы целевой модели наставничества

2.1 Цель целевой модели наставничества – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях района Татарстан для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых (начинающих) педагогов.

2.2 Задачи целевой модели наставничества:

1) содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

2) обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

3) оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

4) способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и

внеинституциональном уровнях.

2.3 Целевая модель наставничества основывается на следующих принципах:

1) *принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов* предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

2) *принцип индивидуализации и персонализации* направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

3) *принцип вариативности* предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

4) *принцип системности и стратегической целостности* предполагает разработку и реализацию целевой модели наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

3. Структурные компоненты и субъекты целевой модели наставничества

3.1 Целевая модель наставничества представляет собой не только совокупность условий, ресурсов, процессов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников, но и обязательное наличие структурных компонентов и механизмов.

3.2 Структурные компоненты целевой модели наставничества распределяются на два контура: внутренний (уровень образовательной организации) и внешний по отношению к ней (муниципальный уровень). Это инвариантная составляющая модели, то есть неизменная, присущая всем образовательным организациям, которые реализуют систему наставничества педагогических работников.

Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать целевую модель наставничества в образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.

3.3 К муниципальному уровню целевой модели наставничества относятся МКУ «Управление образования Алькеевского МР и Совет наставников Алькеевского МР РТ.

3.4 МКУ «Управление образования Алькеевского МР осуществляет сопровождение внедрения целевой модели наставничества на муниципальном уровне по следующим направлениям:

1) научно-методическое, учебно-методическое сопровождение работы педагогических работников по направлению «Наставничество педагогических работников в образовательных организациях»;

2) проведение районных семинаров по вопросам внедрения системы наставничества;

3) выявление, систематизация, отбор и диссеминация новых рациональных и эффективных практик наставничества;

4) организация деятельности профессиональных сообществ педагогических работников на муниципальном уровне на основе информационно-коммуникационных технологий;

5) информационное сопровождение наставничества и ведение муниципальной базы наставников в соответствующем разделе сайта.

3.5 На уровне образовательной организации наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

Ролевые модели внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в образовательных организациях. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсов, курсов, творческих мастерских, школ молодого учителя, семинаров.

3.6 Руководитель образовательной организации:

1) осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества в образовательной организации;

2) издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) целевой модели наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;

3) утверждает куратора реализации программ наставничества,

способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

4) утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

5) издает приказы о закреплении наставнических пар (групп) с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

6) способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями и по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества);

7) способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.9 В образовательной организации могут создаваться структуры либо определяться ответственные лица.

Куратор реализации целевой модели наставничества в образовательной организации (далее – куратор) назначается в зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников (наставляемых).

Куратор назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя образовательной организации.

Куратор:

1) предлагает руководителю образовательной организации кандидатуры в состав школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);

2) разрабатывает дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

3) совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов сети «Интернет», официального сайта образовательной организации в сети «Интернет», социальных сетей;

4) формирует банк индивидуальных (групповых) персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным

администратором;

5) осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, сетевыми педагогическими сообществами;

6) организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах, с привлечением наставников из других образовательных организаций;

7) курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

8) организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

9) осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации

педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, персонализированных программ наставничества педагогических работников;

10) фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

3.10 Методическое объединение наставников (комиссия, совет):

1) совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации;

2) ведет учет сведений о молодых (начинающих) специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках;

3) помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников);

4) разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

5) принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

6) осуществляет подготовку участников персонализированных

программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям;

7) осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;

8) участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

9) является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

10) совместно с руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

11) принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, в информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

4. Этапы внедрения и реализации целевой модели наставничества

4.1 Внедрение и реализация целевой модели наставничества делится на три этапа: подготовительный, основной и заключительный.

Подготовительный этап – обеспечение нормативного правового оформления внедрения целевой модели наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации целевой модели наставничества.

На этом этапе в образовательной организации формируется совет наставников и определяется куратор, отвечающий за реализацию персонализированных программ наставничества.

Совет наставников участвует в определении задач, форм и видов наставничества, планируемых результатов. Дорожная карта по реализации целевой модели наставничества с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений разрабатывается представителями администрации образовательной организации.

Основной этап внедрения целевой модели наставничества включает определение пар «наставник – наставляемый», организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение

профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социального партнерства.

4.2 В образовательных организациях могут применяться разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации») по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

4.3 Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- 1) профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должен соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- 2) у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

4.4 Формы наставничества:

1) *виртуальное (дистанционное) наставничество* – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц;

2) *наставничество в группе* – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек);

3) *краткосрочное или целеполагающее наставничество* – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты;

4) *реверсивное наставничество* – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса;

5) *ситуационное наставничество*– наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного;

6) *скоростное наставничество*– однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом, компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом;

7) *традиционная форма наставничества*– взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики;

8) *«учитель – учитель»*– способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары

9) *«учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения»*;

10) *«руководитель образовательной организации–учитель»*– способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации– учитель», нацеленной на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

4.5 Заключительный этап направлен на мониторинг результатов внедрения системы (целевой модели) наставничества, рефлексию (саморефлексию), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

4.6 Организационно-методическое обеспечение реализации целевой модели наставничества в образовательной организации при наличии педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых, предполагает следующие виды деятельности:

1) формирование пар (групп) «наставник – наставляемый» с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар (групп);

2) повышение квалификации наставников по соответствующей программе дополнительного профессионального образования;

3) разработка материалов анкетирования для оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых (начинающих) педагогов);

4) разработка методических материалов для наставника и наставляемого;

5) разработка планов участия в межшкольных инновационных проектах наставников вместе с наставляемыми, вовлечения их в исследовательскую и аналитическую деятельность;

6) подготовка положения и иной документации о проведении конкурсов на лучшего наставника, конкурсов наставнических пар;

7) помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;

8) организация обмена педагогическим и наставническим опытом;

9) организационно-методическая помощь наставляемым в публикации статей на различных цифровых ресурсах, в методической литературе.

4.7 Персонализированная программа наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

4.8 В пояснительной записке персонализированной программы наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе): описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения.

4.9 План мероприятий отражает основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методика и технологии обучения).

4.10 При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в

программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

4.11 Информационно-методическое обеспечение целевой модели наставничества реализуется с помощью:

- 1) официального сайта образовательной организации в сети «Интернет»;
- 2) участия педагогов в сетевых предметных сообществах;
- 3) организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы;
- 4) сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

4.12 Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- 1) завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- 2) по инициативе наставника или наставляемого и (или) обоюдному решению;
- 3) по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и (или) наставляемого).

4.13 По обоюдному согласию наставника и наставляемого педагога возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (плана мероприятий, формы наставничества).

4.14 Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации в сети «Интернет» создается специальный раздел (рубрика), где размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативная правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации.

4.15 Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

5. Планируемые результаты внедрения и реализации целевой модели наставничества

5.1 Внедрение и реализация целевой модели наставничества способствуют формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов.

5.2 В результате внедрения и реализации целевой модели наставничества создается эффективная среда наставничества, включающая:

- 1) непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- 2) рост числа закрепившихся в профессии молодых (начинающих) педагогов;
- 3) развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- 4) методическое сопровождение целевой модели наставничества;
- 5) цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- 6) обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

5.3 Результаты реализации персонализированной программы наставничества:

- 1) улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- 2) повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- 3) включенность наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;
- 4) качество и темпы адаптации молодого (менее опытного, сменившего место работы) специалиста на новом месте работы;
- 5) увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

1.3 Основные понятия, используемые в настоящем положении:

- 1) *методология наставничества* – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия

наставника и наставляемого;

2) *целевая модель наставничества*– система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях;

3) *наставник*– педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации;

4) *наставляемый*– участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения;

5) *куратор*– сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (образовательных организаций высшего образования, организаций культуры, спорта, дополнительного профессионального образования, промышленных предприятий, иных организаций), который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества.

6) *наставничество*– форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;

7) *форма наставничества*– способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары (группы), участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

8) *персонализированная программа наставничества*– это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон;

9) *субъект научно-методической деятельности*– организация (лицо), уполномоченная (оо) выполнять деятельность по повышению квалификации (профессиональной переподготовке) и научно-методическому сопровождению профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

10) *методическая поддержка педагогических работников*– вид взаимодействия методической службы педагогов, ориентированный на совместное выявление, осознание социально-педагогических проблем и оказание помощи в преодолении затруднений педагогов, с опорой на сильные стороны его индивидуальных способностей и возможностей;

11) *методическое объединение наставников (комиссия, совет (при его наличии))*– общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества;

12) *педагогический работник (педагог)*– физическое лицо, которое состоит в трудовых и служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности (за исключением педагогических работников образовательных организаций высшего образования);

13) *профессиональное сообщество*– группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне образовательной организации, муниципального образования, расположенного на территории Республики Татарстан;

14) *профессиональные дефициты*– отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности;

15) *профессиональные компетенции педагогического работника*– совокупность профессиональных знаний, навыков и практического опыта, необходимых для успешной педагогической деятельности;

16) *непрерывное развитие профессионального мастерства педагогических работников*– система целенаправленных действий педагогических работников, направленных на совершенствование своих профессиональных компетенций в процессе освоения индивидуальных образовательных маршрутов, составленных на основе диагностики профессиональных дефицитов;

17) *диагностика профессиональных (педагогических) компетенций*– комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими

работниками профессиональными компетенциями;

18) *дополнительная профессиональная программа*– программа повышения квалификации (профессиональной переподготовки);

19) *индивидуальный образовательный маршрут*– персональный путь педагогического работника по повышению уровня профессионального мастерства, реализуемый на основе диагностики профессиональных компетенций в форматах формального, неформального и информального образования.

Приложение 1

ФОРМА ОТЧЕТА о профессиональном росте педагога-наставника

№№	Наименование раздела	Результат
1.Паспорт отчета		
1.1.	Ф.И.О. наставника	
1.2.	Общий педагогический стаж наставника	
1.3.	Стаж в данном учреждении наставника	
1.4.	Ф.И.О. подопечного	
1.5.	Общий педагогический стаж подопечного	
1.6.	Стаж в данном учреждении подопечного	
1.7.	Цель наставнической деятельности	
1.8.	Задачи наставнической деятельности	
2.Содержание деятельности		
2.1.	Диагностика затруднений подопечного и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.	
2.2.	Посещение уроков подопечного и взаимопосещение.	
2.3.	Планирование и анализ деятельности.	
2.4.	Помощь подопечному в повышении эффективности организации учебно- воспитательной работы.	
2.5.	Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной деятельности учащихся.	
2.6.	Создание условий для совершенствования педагогического мастерства подопечного.	
2.7.	Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности	
3.Индивидуальные консультации подопечных по темам:		
3.1.	Ведение школьной документации (электронный классный журнал, ученические тетради, выставление оценок в электронные дневники)	
3.2.	Рекомендации по выбору темы самообразования.	
3.3.	Триединая цель урока и его конечный результат	
3.4.	Составление технологической карты урока	
3.5.	Собеседование по методике проведения современного урока.	
3.6.	Использование современных педагогических технологий на уроках	
3.7.	Типы, виды, формы урока	
3.8.	Способы контроля достижений учащихся (портфолио учащихся).	
3.9.	Рекомендации по созданию личного портфолио учителя.	

3.10	Инструктаж по составлению отчётности по окончании четверти и др.	
3.11.	Методы активизации познавательной деятельности учащихся	
3.12.	Домашнее задание	
3.13.	Способы разрешения конфликтов, психологических проблем учащихся, связанных с затруднением в общении	
4.Ожидаемые результаты		
4.1.	Изучение новых технологий, методов, приемов обучения	
4.2.	Овладение навыками ИКТ-,IT-технологий	
4.3.	Владение современными формами воспитательной работы	
4.4.	Посещение уроков подопечных, наставников	
4.5.	Проведение индивидуальных консультаций	
4.6.	Выявление недостатков (дефицитов) в умениях и навыках подопечного, чтобы выработать программу повышения уровня профессиональной компетенции.	
4.7.	Помощь в реализации программы самосовершенствования подопечного, ее корректировка.	
4.8.	Проверка уровня профессиональной компетентности подопечного, определение степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.	
4.9.	Навык проведения педагогической дифференциации учащихся по возможностям обучения и организации индивидуальной работы с учащимися на уроках	
4.10.	Методические рекомендации по дальнейшему профессиональному развитию	

Подпись _____/ФИО/

Дата _____

Карта индивидуального образовательного маршрута педагога по развитию профессиональной компетентности

Направления деятельности-методической работы	Содержание деятельности				Результат как педагогический продукт	Субъективные достижения (отношение к результату)	Формы презентации достижений
	I четверть	II четверть	III четверть	IV четверть			
Самообразование (персональный уровень)							
Работа в профессиональном сообществе (командный уровень)							
Участие в методической работе (организационный уровень)							
Самодиагностика на определение дефицита профессиональных компетенций.							