



**Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Лицей №35 – образовательный центр
«Галактика»
Приволжского района г.Казани**

**Проект
ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА
ОСНОВЕ ПОСТРОЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ
КАРЬЕРНЫХ ТРЕКОВ**

Авторы:
Глухарева Елена Владимировна, кандидат
социологических наук, директор
Сапарова Ксения Игоревна, заместитель
директора
Ахметзянов И.З., заместитель директора

2023



ОГЛАВЛЕНИЕ

Паспорт проекта	3
Основная часть	11
Обоснование актуальности	11
Практическая часть	14
Анализ результатов реализации наставничества в рамках профессионализации в лицее в период 2017-2023 гг	14
Результаты диагностики педагогических работников по вопросам профессиональной самореализации	17
Разработка и реализация плана работы	23
Модель наставничества. Содержание деятельности	24
Список литературы	29
Приложение	30
Приложение 1. Проект “Апробация вариативных форм наставничества”	30
Приложение 2. Дорожная карта реализации вариативной части профессионализации учителей в рамках реализации карьерных треков	47



1. ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Современный VANI-мир характеризуется нестабильностью, оценивается как хрупкий, непостоянный, беспокойный и непостижимый. В связи с этим возникает необходимость преобразования модели общества, его переориентации на приобретение компетенций, позволяющих быстро подстраиваться под появляющиеся технологии. Запрос общества изменился от тенденции “образование на всю жизнь” к тенденции “образование через всю жизнь”, которая в данный момент выступает элементом личной “инфраструктуры”: способствует социальной интеграции, активной позиции, личностному развитию, самообеспеченности и конкурентоспособности на рынке труда.

В образовательной сфере данная тенденция также актуальна. Но каждая образовательная организация уникальна, с присущими только ей контингентом педагогических работников, целями и приоритетами своей деятельности. Исходя из этого возникает ряд вопросов:

- Как эффективно обучать/сопровождать профессионализацию педагогов на рабочем месте?
- Нужно ли это учителям?
- Нужно ли это организации?

Исследования, проведенные основателями тренинг центра “Компетенции” в 2022 году показали, что компании, в которых существует система обучения сотрудников на рабочем месте (171 компания из 299 опрошенных), существует тесная корреляция между карьерным планированием, профессионализацией и процессом развития компании.

Таким образом, в основе данного исследования лежит **гипотеза**: построение и реализация карьерных треков педагогических сотрудников, их осознанный и целенаправленный выбор пути профессионального развития, приведут к интенсивному развитию лица, реализации его инновационного потенциала. Инструментом реализации карьерных треков выступает система наставничества и сопровождения.

Цель: создание образовательной среды, способствующей построению и реализации карьерных треков педагогических сотрудников на основе системы наставничества и сопровождения.

Задачи:

1. Проанализировать результаты реализации наставничества в рамках профессионализации в лицее в период 2017-2023 гг.;
2. Провести диагностику затруднений педагогических работников по вопросам профессиональной самореализации;
3. Разработать план работы по построению и реализации карьерных треков педагогических работников;
4. Реализовать разработанный план;
5. Провести диагностику полученных результатов;
6. Скорректировать план работы.

Целевая группа: педагогические работники лицея.

Срок реализации проекта: 2023-2026 гг.

Необходимые **ресурсы реализации проекта** представлены в таблице 1.

Таблица 1

Основные ресурсы реализации проекта

Категория	Наименование ресурса	Описание
Ресурсы организации		
Методические и информационные ресурсы	Нормативно-правовое обеспечение	<ul style="list-style-type: none">- Положение о формах сопровождения педагогических работников;- Положение о методической работе;- Приказ о создании рабочей группы в рамках реализации проекта.
	Методическое обеспечение	<ul style="list-style-type: none">- Программа проекта “Профессионализация педагогических работников на основе построения и реализации



Категория	Наименование ресурса	Описание
Ресурсы организации		
		карьерных треков”; - Ресурсы информационно-библиотечного центра.
	Цифровые ресурсы	- Система внутрикорпоративного документооборота на google-диске; - Внутрикорпоративная электронная библиотека.
Материально-технические ресурсы	Пространственный компонент образовательной среды	- Оборудованные кабинеты, необходимые для проведения тьюториалов; - Актный зал, рекреации для проведения методических мероприятий.
	Расходные материалы	Канцелярские товары
	Техническое обеспечение	- Доступ к сети Internet; - Наличие компьютеров, принтеров в педагогов.
Человеческие ресурсы	Рабочая группа реализации проекта	- Управленческая команда лица; - Психолог; - Члены методического совета. Роль: разработка и реализация проекта, контроль реализации ИОП педагога при реализации карьерного трека.
	Тьютор	Сопровождение реализации карьерных треков: выявление образовательного запроса, образовательных дефицитов,

Категория	Наименование ресурса	Описание
Ресурсы организации		
		формирование и работа над ИОП педагогов.
	Команда наставников	Организация эффективной профессионализации.
Временные ресурсы	Время педагогических работников из общего рабочего времени на реализацию проекта	<ul style="list-style-type: none"> - Оптимизация документооборота внутри организации; - Организация наставничества как средства повышения эффективности работы педагогов в урочной и внеурочной деятельности.
Внешние ресурсы		
Социальное партнерство	-	<ul style="list-style-type: none"> - АНО ВО “Университет Иннополис” (оценка потребностей педагогических работников); - Аэрокосмический кластер консорциума по развитию школьного инженерно-технологического образования (совершенствование компетенций в рамках организации работы кластера, дополнительный ресурс профессионализации, обмен опытом)
Обучение сотрудников	-	<ul style="list-style-type: none"> - Обучение в рамках КПК;

Категория	Наименование ресурса	Описание
Ресурсы организации		
		- Сессионные образовательные мероприятия для педагогов.
Диссеминация опыта	-	Участие в конкурсах, конференциях, семинарах, КПК в качестве спикеров и иных методических мероприятиях.

Этапы реализации проекта представлен в таблице 2.

Таблица 2

Этапы реализации проекта

Этап	Срок	Содержание деятельности
1-й год реализации		
Диагностический	Май 2023	<ul style="list-style-type: none"> - Анализ результатов реализации наставничества в рамках профессионализации в лицее в период 2017-2023 гг.; - Диагностика затруднений педагогических работников по вопросам профессиональной самореализации. <p>Результат: оптимизация внутренних процессов в ОО, понимание затруднений педагогических работников.</p>
Проектировочный	Май-июнь 2023	<ul style="list-style-type: none"> - Разработка скиллсета должности «учитель»;



		<ul style="list-style-type: none">- Разработка сети карьерных переходов;- Составление дорожной карты реализации карьерных треков для должности “учитель”
Практический	Август 2023 - Март 2024	<ul style="list-style-type: none">- Сопровождение составления карьерных треков учителей;- Выявление запроса в рамках профессионализации;- Организация профессионализации на основе тьюторского сопровождения и наставничества;- Защита проектов учителей;- Подведение итогов.
Рефлексивный	Апрель-май 2024	<ul style="list-style-type: none">- Анализ полученных результатов (динамика соответствия скиллсетам в рамках профстандарта, результативность учителей, степень реализации карьерных треков);- Корректировка плана работы;- Диссеминация опыта.
2-й год реализации		
Диагностический	Май 2024	<ul style="list-style-type: none">- Диагностика затруднений педагогических работников по вопросам профессиональной самореализации.
Проектировочный	Май-июнь 2024	<ul style="list-style-type: none">- Разработка скиллсетов должностей «педагог дополнительного образования», «педагог-организатор», «социальный педагог», «воспитатель»;- Разработка сети карьерных переходов;- Составление дорожной карты



		реализации карьерных треков для должностям “педагог дополнительного образования”, “воспитатель”, “педагог-организатор”, “социальный педагог”.
Практический	Август 2024 - Март 2025	- Сопровождение реализации карьерных треков аналогично первому году реализации проекта.
Рефлексивный	Апрель-май 2025	- Анализ полученных результатов (динамика соответствия скиллсетам в рамках профстандарта, результативность педагогических работников, степень реализации карьерных треков); - Корректировка плана работы; - Диссеминация опыта.
3-й год реализации		
Практический	Август- декабрь 2025	- Сопровождение реализации карьерных треков; - Диссеминация опыта
Оценочный	Январь - май 2026	- Подведение итогов, организация рефлексии; - Планирование работы.

Индикативные показатели успешности реализации проекта представлены в таблице 3.

Таблица 3

Критерии и показатели эффективности реализации проекта

Критерий	Описание
----------	----------

Количество реализованных карьерных переходов внутри организации	23% от общего количества педагогов к третьему году участия в проекте. Расчет произведен на основании статистики количества карьерных переходов в организации с учетом времени, необходимом на совершение карьерного перехода.
Повышение категорийности педагогических работников	<ul style="list-style-type: none"> - Увеличение доли педагогов с первой квалификационной категорией, в результате аттестации молодых специалистов на третий год работы в ОО; - Увеличение доли педагогов с высшей квалификационной категорией, в результате повышение категорийности сотрудников
Результаты реализации педагогами ИОП	Повышение доли сотрудников, участвующих в профессиональных мероприятиях, конкурсах на основе материалов ИОП
Разработка инновационных продуктов	<ul style="list-style-type: none"> - Рекомендации по разработке и реализации карьерных треков сотрудников; - “Тьюторский пазл” - разработанные тьюториалы и методические рекомендации по сопровождению профессионализации педагогических работников; - Тематические сборники инновационных педагогических практик на основе реализации образовательных запросов педагогических работников лица.

2. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

2.1.Обоснование актуальности

В Указе Президента Российской Федерации В.В.Путина «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» важная роль отводится ускорению технологического развития страны. И одним из приоритетных направлений является стратегическое развитие в области образования.

Современные образовательные организации в стремлении соответствовать отраслевым запросам на получение специалистов с качественно новыми навыками деятельности в условиях экспоненциального развития технологий, преобразуют систему своей внутренней организации. Данный процесс может сопровождать заимствование управленческих моделей и адаптация их к образовательной среде организации. При этом немаловажную роль в этом процессе достижения эффективности играет развитие персонала. Исследование связи обучения и развития персонала с эффективностью организации представлены в главе 1. Одним из способов управления и развития персонала является разработка и реализация карьерных треков.

Карьерный трек в данном проекте подразумевает последовательность стадий профессионального развития педагогических работников. Карьерный трек служит неким демпфером, помогая педагогам понять и определить цель и вектор своей профессионализации.

Почему же важно создавать карьерные треки? Разные категории педагогических работников имеют различные потребности и проблемы, но карьерные треки способны эти потребности удовлетворить. Ниже приведено несколько основных категорий таких сотрудников:

1. Молодые педагоги с мотивацией на быстрый рост и развития;
2. Учителя с высокой степенью профессионального выгорания, у которых отсутствует карьерный рост и низкая степень удовлетворенности своими результатами;
3. Педагоги с низкой вовлеченностью из-за отсутствия понимания своих карьерных возможностей;
4. Педагогические работники с нераскрытым профессиональным потенциалом.

При этом исследования, проведенные компанией “МТС digital” по 10 отраслям, включая образование, показали, что прозрачные карьерные возможности положительно влияют на вовлеченность персонала в достижении поставленных организацией задач. Результаты исследования представлены на рисунке 1.

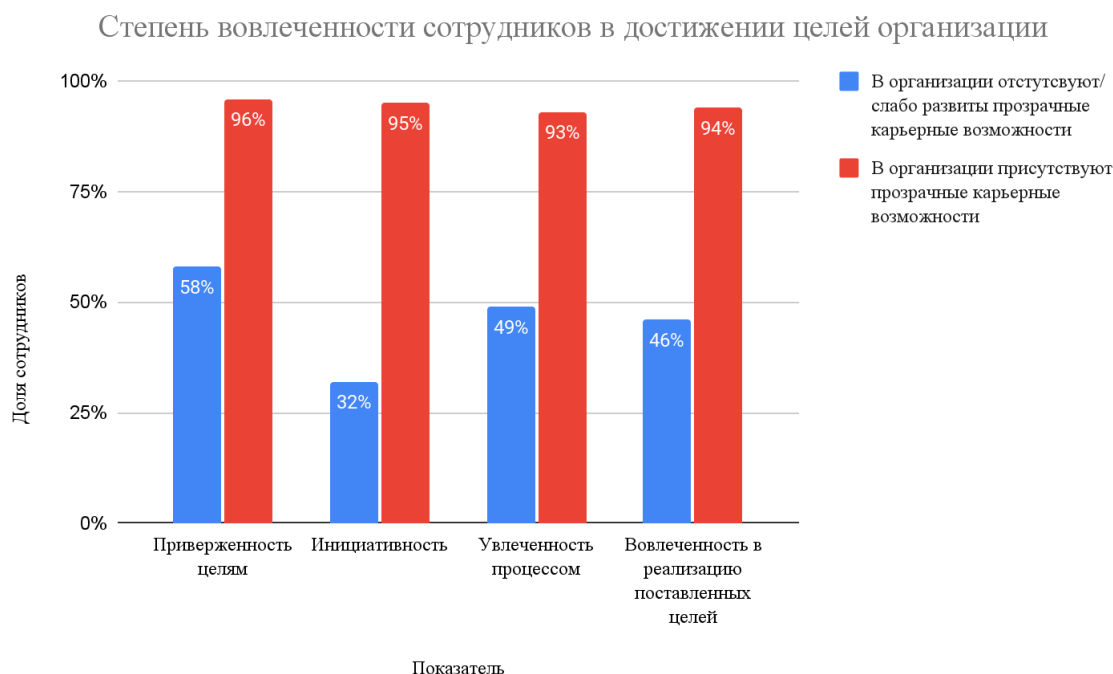


Рисунок 1. Степень вовлеченности сотрудников организаций в достижении целей организации при разной степени прозрачности карьерных возможностей.

Анализ проведенного исследования показывает, что доля сотрудников, вовлеченных в достижение поставленных организацией целей, в среднем составляет 94,5% от общего числа сотрудников в организациях с прозрачными карьерными возможностями. И это на 48,25% выше, чем в организациях, не имеющих прозрачных карьерных возможностей.

Исходя из вышеизложенного, можно сформулировать вывод об актуальности разработки карьерных треков и наличия в организации прозрачных карьерных возможностей.

Для построения карьерных треков и реализации карьерных возможностей в организации должны быть созданы определенные условия (рисунок 2).

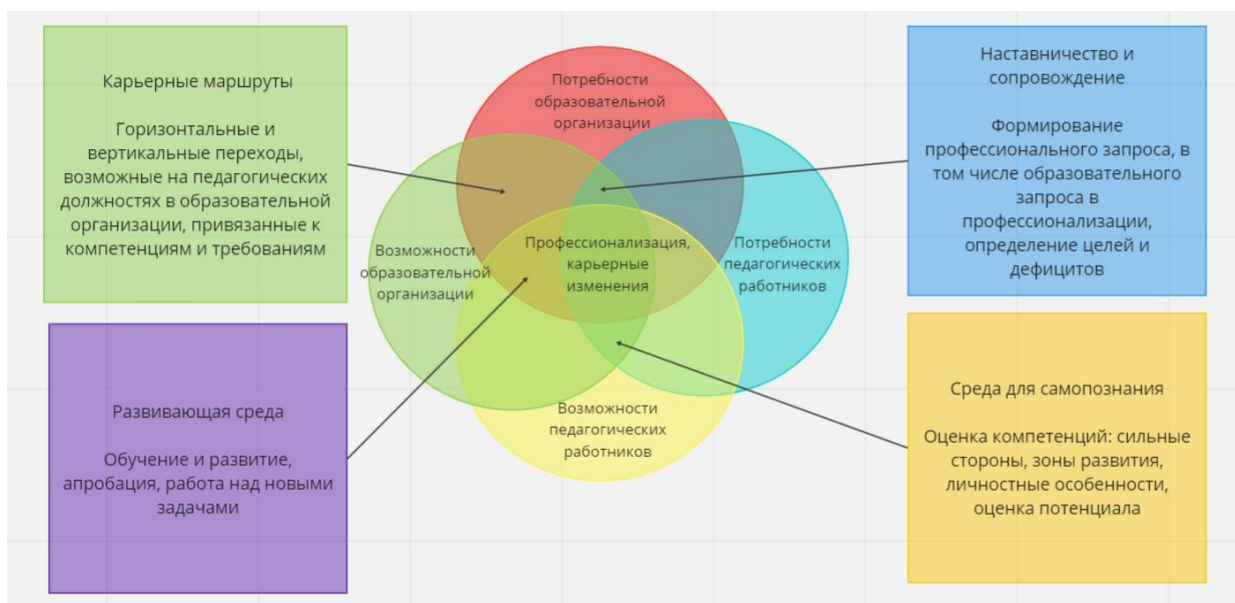


Рисунок 2. Условия успешной профессионализации сотрудников в рамках реализации карьерных возможностей в условиях образовательной организации.

Таким образом, можно выделить несколько логических этапов формирования карьерных маршрутов в образовательных организациях:

1. Определение потребностей и возможностей сотрудников образовательной организации, анализ текущей ситуации;
2. Анализ карьерных переходов за предыдущие периоды;
3. Создание рабочей группы;
4. Разработка скиллсетов;
5. Разработка методологии построения карьерных треков;
6. Разработка и реализация карьерных треков.

Эффективным инструментом реализации карьерных треков выступает система тьюторского сопровождения и наставничества, которая по результатам исследований “МТС digital” является 20% успеха реализации поставленных целей (10% - обучение, 70% - решение практических задач).

2.2. Практическая часть

2.2.1. Анализ результатов реализации наставничества в рамках профессионализации в лицее в период 2017-2023 гг

В лицее с 2017 по 2023 гг. успешно реализован проект “Апробация вариативной модели наставничества” (Приложение 1). Система работы была построена на основе децентрализованного управления каскадной модели наставничества. В рамках данного проекта команда наставников примеряла на себя сразу несколько ролей: коуч, тьютор, ментор, бадди, что в свою очередь было продиктовано результатами диагностик педагогического коллектива. Основные этапы проекта представлены в таблице 4.

Таблица 4

Основные этапы организации наставничества в рамках повышения профессиональных компетенций педагогических работников лицея

Этап	Содержание этапа	Результат
Диагностика педагогического коллектива	Проведены диагностики: 1. Инновационного потенциала педагогического сообщества лицея; 2. Оценка компетентностной модели педагогических работников; 3. Диагностика потребности в сопровождении профессиональной деятельности.	1. Разработан план работы с педагогическим коллективом по повышению уровня профессиональных компетенций; 2. Выявлена группа педагогов-инноваторов - будущих наставников; 3. Разработано Положение о вариативных формах сопровождения педагогических работников.
Работа с группой	Работа с группой педагогов. Наставник - заместитель	1. Разработана рабочая тетрадь учителя по



педагогов-инноваторов	директора. Доминирующие формы наставничества - менторство, тьюторство. Содержание деятельности: <ol style="list-style-type: none">1. Работа над освоением содержательного модуля “Открытые задачи”;2. Освоение форм сопровождения педагогов в рамках реализации данного модуля.	реализации содержательного модуля; <ol style="list-style-type: none">2. Проведено муниципальное мероприятие по реализации модуля “Открытые задачи”, на котором представлен опыт группы педагогов-инноваторов;3. Разработан сборник конспектов уроков и внеурочных мероприятий “Инновационные подходы к образованию в современной школе: использование открытых задач в урочной и внеурочной деятельности”;4. Из 8 педагогов по итогам работы наставниками стали 7 человек.
Работа наставников с группами учителей	Работа с учителями строилась на основе реализации содержательного модуля “Открытые задачи”, как инновационного на момент начала реализации педагогического подхода к обучению. Доминирующие формы наставничества: коучинг, менторство, тьюторство. <ol style="list-style-type: none">1. Педагоги поделены на группы в	<ol style="list-style-type: none">1. Разработана брошюра “Методы и приемы развития дивергентного инженерного мышления” на основе использования открытых задач в образовательном процессе;2. Проведено итоговое мероприятие “Педагогический



	<p>зависимости от результатов диагностики оценки компетентностной модели учителя;</p> <ol style="list-style-type: none">2. Группами освоен содержательный модуль при поддержке наставников;3. Подведены итоги.	<p>калейдоскоп”, на котором учителя представили авторские разработки по содержательному модулю;</p> <ol style="list-style-type: none">3. Отмечены успехи учителей.
Рефлексия	<p>Проведены диагностики:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Инновационного потенциала педагогического сообщества лица;2. Оценка компетентностной модели педагогических работников. <p>Проведен анализ результатов реализации модели.</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Повышение уровня профессиональных компетенций педагогических работников;2. Эффект в виде повышения категоричности педагогического коллектива был замечен уже в следующем учебном году;3. Повышение качества преподавания.
<p>Далее цикл замыкается и повторяется каждый год. Содержательное ядро менялось от открытых задач к общим принципам развития дивергентного мышления, функциональной грамотности. Содержательное ядро тесно переплеталось с методической темой лица.</p> <p>Группы наставников менялись. В последующие годы доминирующей формой наставничества стало менторство.</p>		

Система работы в рамках проекта “Апробация вариативных форм наставничества” педагогических работников показала себя эффективной. Однако были выявлены следующие недостатки, которые стали явными после глобальных изменений мира 2020 года:

1. Доминирующей формой наставничества стало менторство, что изначально противоречит названию проекта;

2. Менторство в рамках повышения профессиональных компетенций ограничивает педагогов в поиске своих сильных и слабых профессиональных сторон;
3. Жестко продиктованные содержательные модули, разумеется, необходимы, но также вносят ограничения в саморазвитие педагогов, задавая жесткое направление профессионализации.

2.2.2. Результаты диагностики педагогических работников по вопросам профессиональной самореализации

Система диагностики педагогических работников по вопросам профессиональной самореализации проведена в мае 2023 года и заключается в реализации комплекса мероприятий:

1. Интервьюирование педагогов на выявление внутреннего мотива профессиональной деятельности и карьерного развития;
2. Анкетирование педагогов с целью выявления образовательного запроса;
3. Анализ результатов деятельности педагогов за 2022-2023 учебный год.

Результаты интервьюирования педагогов

В исследовании приняли участие 34 учителя. Из них молодых специалистов - 8 человек.

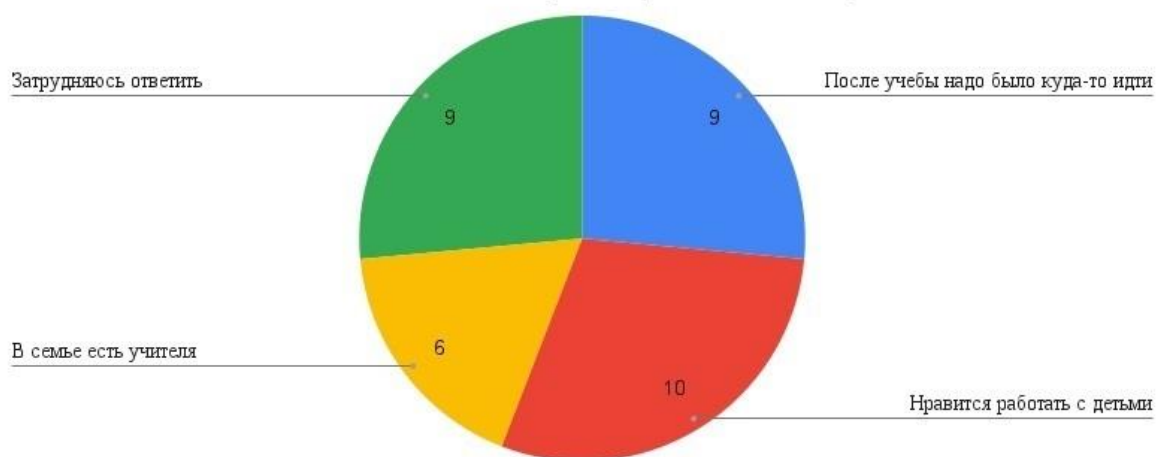
В ходе интервью задавались следующие основные вопросы:

1. С какой целью Вы пришли работать в школу? Для чего?
2. С какими сложностями сталкиваетесь в ходе профессиональной деятельности?
3. Какие положительные моменты можете отметить в своей работе?
4. Каковы дальнейшие планы профессиональной самореализации?

Далее ответы учителей были систематизированы. Основные результаты интервьюирования представлены на рисунках 3 и 4..



С какой целью Вы пришли работать в школу?



С какими сложностями сталкиваетесь в ходе профессиональной деятельности?

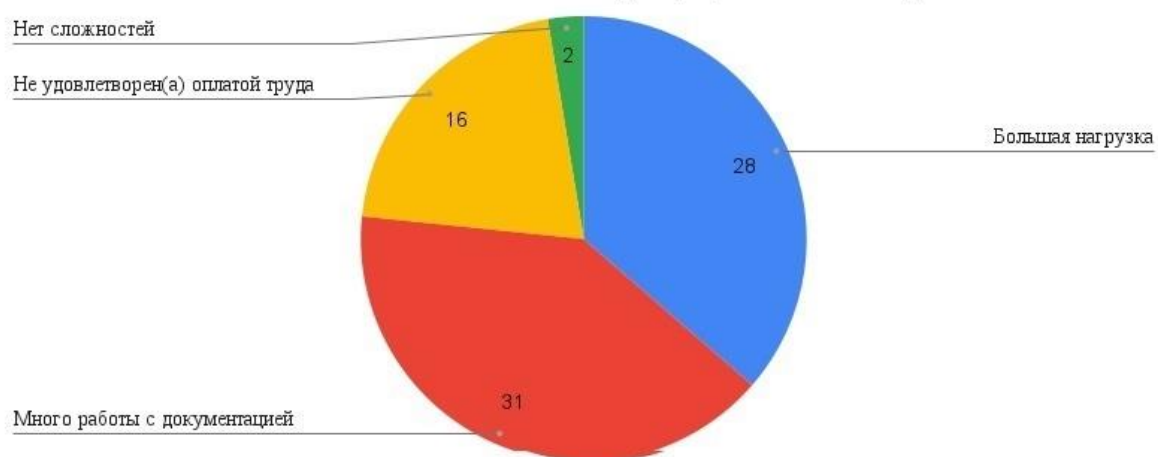


Рисунок 3. Результаты интервьюирования педагогов. Часть 1.

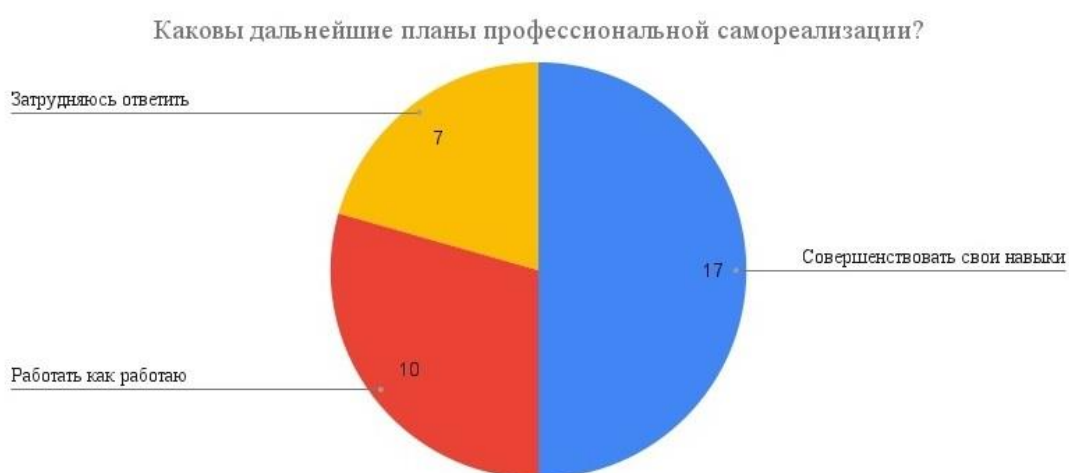


Рисунок 4. Результаты интервьюирования педагогов. Часть 2.

Анализ полученных результатов показал, что доля учителей, выбравших работу в школе не из внутренних побуждений, составляет 44%. Анализ ответов на вопрос о затруднениях в профессиональной деятельности, позволяет сделать вывод о дефиците временного ресурса. Причины этого дефицита могут крыться как действительно в большой нагрузке, так и в отсутствии компетенций в тайм-менеджменте, а также косвенно неэффективном использовании образовательных средств в урочной и внеурочной деятельности.

При этом большинство учителей отмечают развитие и работу над интересными проектами положительной стороной профессиональной деятельности. Успехи учеников - следствие развития и реализации проектов. Понимание путей дальнейшего профессионального развития отсутствует у 50% учителей.

Выводы:

1. Необходимо оптимизировать документооборот в образовательной организации в связи с загруженностью документальной работой;
2. Провести ликбез по рациональному распределению времени;
3. Запланировать и реализовать методические мероприятия, направленные на эффективное распределение времени при организации проверки работ обучающихся, организацию урочной и внеурочной деятельности.

Результаты анкетирования педагогов с целью выявления образовательного запроса

В мае 2023 года отделом сопровождения образовательных проектов АНО ВО «Университет Иннополиса» было проведено анкетирование учителей с целью выявления образовательного запроса. Также подобное анкетирование с дополнительным выбором тем было проведено в лицее. В анкетировании приняли участие 61 учитель лицея. В анкетировании учителям было предложено определить тематику желаемых курсов повышения квалификации.

Результаты представлены в таблице 5.

Таблица 5

Результаты анкетирования учителей

Тематика повышения квалификации	Количество педагогов, которым интересна данная тематика
Тьюторское сопровождение обучающихся	41
Маркеры профессионального благополучия педагога	54
Культура командных коммуникаций	32
Профориентация. Выбор карьеры	11
Цифровые образовательные ресурсы	48
Современные образовательные технологии	50

Методы формирования функциональной грамотности обучающихся	36
--	----

Анализ полученных результатов позволяет утверждать, что большинство опрошенных педагогов стремятся понять и познать пути своего профессионального развития в условиях современного цифрового мира, а также повысить уровень развития своих профессиональных компетенций.

Выводы:

1. У педагогов лица есть запрос на разработку и реализацию карьерных треков;
2. Имеется запрос в области повышения профессиональных компетенций.

Анализ деятельности педагогов за 2022-2023 учебный год

В процессе анализа деятельности педагогов, учитывались такие индикаторы диссеминации опыта, как:

1. Участие в профессиональных конкурсах;
2. Участие в качестве спикеров в НПК, семинарах, круглых столах, иных методических мероприятиях;
3. Количество публикаций.

Разумеется, нельзя не учитывать результативности обучающихся. Но на момент подачи заявки на конкурс, анализ учебной и воспитательной деятельности еще в работе. В дальнейшем результаты будут дополняться.

Таким образом, доля педагогов, активно распространяющих своей профессиональный опыт составляет:

1. Участвовали в профессиональных конкурсах - 41%;
2. Участвовали в качестве спикеров в НПК, семинарах, круглых столах и иных методических мероприятиях - 56;
3. Доля учителей, имеющих публикации за 2022-2023 учебный год - 62.

Выводы:

1. Уровень диссеминации профессионального опыта признать удовлетворительным;
2. Содействовать повышению уровня диссеминации опыта через организацию профессионализации.

Анализ карьерных переходов

Анализ карьерных переходов позволит понять, какие карьерные переходы наиболее актуальны в лицее, а также сколько времени требуется, чтобы совершить данный переход. Также данный анализ позволит каждому педагогу разработать свой карьерный трек, опираясь на реальный опыт коллег. Анализируемый период - 2012-2023 гг.

Результаты анализа представлены в таблице 6.

Таблица 6

Анализ карьерных переходов сотрудников лицея


Направление перехода	Изменения должности	Количество человек	Среднее время перехода, лет
Вертикальный	учитель-заместитель директора	7	4,7
	учитель - советник по воспитанию	1	3
	заместитель директора - директор в сторонней организации	2	7
	секретарь - заведующий информационно-библиотечным центром	1	2
	секретарь - учитель	1	4
Горизонтальный	учитель предметник - руководитель МО	14	3,2

	учитель предметник - педагог дополнительного образования	9	2,6
Экспертный	учитель - эксперт ГИА	4	4,25
Проектный	учитель - победитель грантов	50	4,2
	учитель - участник проектов муниципального, регионального и федерального уровней	48	4,8

Исходя из результатов анализа, можно сделать выводы, что качественно доминирует вертикальный трек карьерного развития, количественно же горизонтальных и проектных переходов значительно больше. Также следует отметить, что на совершение проектного карьерного перехода у сотрудников лицея уходит в среднем всего 4,5 года работы в лицее.

Пик карьерных переходов сотрудников лицея приходится на 2013-2015гг., а также на 2017-2019гг. Этот факт коррелирует с участием и реализацией в лицее масштабных проектов «Организация глобально-ориентированной образовательной среды» и «Создание условий для развития дивергентного инженерного мышления». При этом частью второго проекта был проект «Апробация вариативной модели наставничества». Таким образом, можно сделать вывод о том, что желаемые карьерные переходы сотрудников связаны с реализацией глобальных целей лицея, когда перед сотрудниками понимаются и осознаются роль и вклад своей деятельности в достижение поставленных целей, следуют разработанным алгоритмам.

2.2.3. Разработка и реализация плана работы



В лицее создана рабочая группа по реализации проекта, в которую вошли члены администрации лицея, члены методического совета и школьный психолог.

Изменения во внутришкольном документообороте

Результаты диагностики показали высокую степень загруженности педагогов оформлением документов. В результате анализа документооборота учителя, рабочей группой были приняты следующие решения для снижения степени загруженности данным видом деятельности:

1. Внести изменения в Положение о ведении журналов надомного обучения, которые предусматривают оптимизацию его заполнения;
2. Внести изменения в оформление документации по результатам промежуточной аттестации (внесение результатов в google-таблицы с автоматическим подсчетом всех необходимых критериев и формированием протокола и анализа);
3. Актуализировать для внутришкольного документооборота работу на внутрикорпоративном google-диске.

Разработка карьерных треков

Разработка карьерных треков педагогических работников запланирована на август 2023 года.

План работы по разработке карьерных треков:

1. Организация и проведение практического семинара “Роль карьерных треков в профессиональной деятельности педагогов” с целью погружения педагогов в систему карьерных треков;
2. Групповые тренинги по направлениям деятельности методических объединений с целью сопровождения разработки каждым учителем карьерного трека;
3. Индивидуальные тьюториалы в рамках сопровождения реализации карьерных треков, их корректировки, определения потребностей и возможностей педагогов.

Разработка скиллсетов



Скиллсет – это набор навыков, которые человек должен иметь и проявлять в той или иной области, чтобы соответствовать ожиданиям работодателя. Применительно к сфере образования, за шаблон скиллсета можно взять навыки, закрепленные в профессиональных стандартах педагогических работников. В этом случае скиллсет будет содержать детализированные навыки в рамках профстандарта, необходимые педагогическим работникам лицея для достижения целей образовательной организации.

Рабочей группой в соответствии с планом работы разработан скиллсет должности «учитель». Скиллсет представлен таблице 7.

Таблица 7

Скиллсет должности «учитель» лицея

Навык в рамках профессионального стандарта	Описание

2.2.4. Модель наставничества. Содержание деятельности

В соответствии с поставленными целями, результатами анализа реализации проекта “Апробация вариативных форм наставничества”, результатами профессионализации педагогических работников, результатами анализа методической работы, определены доминантные направления деятельности в рамках проекта:

- совершенствование работы педагогического коллектива в условиях реализации ФГОС ОО;
- организация работы по развитию 4К-компетенций у субъектов образовательных отношений;

- **реформирование подхода к профессионализации педагогического сообщества лицея, основанного на развитии self skills в рамках реализации карьерных треков.**

Таким образом, в основе работы с педагогическим сообществом лицея на 2023-2026 гг. лежит инновационный подход к профессионализации педагогического коллектива на основе дополнения и частичной модернизации модели управления, совершенствовании сервиса сопровождения компетентностного роста педагогических работников. В основе содержательного ядра профессионализации лежит интеграция инвариантной части формирования главным образом hard skills, а также вариативной части, предполагающую глубокую работу по формированию и развитию self skills как способа совершенствования всех компонентов компетентностной модели и реализации карьерного трека.


Структурно-содержательная модель профессионализации педагогических сотрудников лицея представлена на рисунке 5.



Рисунок 5. Структурно-содержательная модель профессионализации педагогических работников лицея.

Реализация инвариантной части

В целях реализации инвариантной части профессионализации педагогических работников, управленческой командой лицея в 2023-2024 учебном году запланированы тематические заседания педагогического совета. Тематика педагогических советов выбрана с учетом изменения



нормативно-правового обеспечения деятельности образовательных организаций, а также с учетом передовых направлений развития общего образования. Тематика запланированных педсоветов:

1. “Программа воспитания лица: стратегический анализ, определение рисков и поиск решений”:
 - реализация программы воспитания на основе создания условий для удовлетворения индивидуализированных потребностей в коллективной деятельности;
 - варианты адаптации программы воспитания школы под потребности конкретного класса;
 - приемы и методы реализации модуля “Школьный урок” на основе развития 4К-компетенций.
2. “Эмпирический подход к развитию 4К-компетенций как средства формирования self skills участников образовательных отношений”:
 - определение уровня сформированности self skills как компетенций самообразования, значение self skills;
 - связь self skills, 4К-компетенций и функциональной грамотности как единой системы формирования конкурентоспособного человеческого ресурса;
 - подходы к формированию self skills.
3. “Реализация инженерного образования в лицее на основе урочной и внеурочной деятельности”:
 - организация инженерного образования в лицее, интерпретация понятия “инженерное мышление”;
 - определение связи инженерного мышления и функциональной грамотности;
 - подходы к реализации инженерного компонента через урочную деятельность.

При этом каждый тематический педсовет сопровождают 3 мероприятия:

1. Диагностика компетентности педагогов в вопросах, освещаемых на педсовете;
2. Методическое мероприятие по итогам диагностики, направленное на восполнение образовательного дефицита и запроса педагогов;
3. Методическое мероприятие, направленное на закрепление и отработку полученных компетенций.

Реализация вариативной части. Сопровождение и наставничество.

Реализация вариативной части профессионализации педагогического коллектива в 2023-2024 учебном году основана на сочетании форм наставничества и сопровождения работников в избыточной образовательной среде. Структура форм сопровождения и наставничества педагогов лицея представлена на рисунке 6.



Формы организации взаимодействия педагогов внутри системы тьюторского сопровождения:

1. Педагог, имеющий опыт в тематике образовательного запроса - педагог с запросом;
2. Педагог, имеющий опыт работы в лицее, пользующийся авторитетом - педагог, вновь прибывший в корпоративную среду;
3. Педагоги со схожим образовательным запросом в одной группе для обмена опытом.

Рисунок 6. Структура форм сопровождения и наставничества педагогов лицея.

Дорожная карта организации сопровождения и наставничества в рамках профессионализации педагогических работников лицея представлена в приложении 2.

Всего предусмотрено две формы сопровождения и наставничества профессионализации:

1. Тьюторское сопровождение. Осуществляется заместителем директора, обладающим компетенциями тьютора и имеющим соответствующий уровень образования. Тьютор сопровождает деятельность педагогов в реализации ими ИОП, а также деятельность наставников.
2. Наставничество. Наставничество осуществляется педагогами лицея. В результате определения образовательного запроса



для совершения карьерных переходов педагогов лица будут организованы следующие формы наставничества:

- 2.1. Педагог, имеющий опыт и результативность в тематике образовательного запроса – педагог с образовательным запросом;
- 2.2. Сотрудник, совершивший карьерный переход – педагог с запросом на аналогичный карьерный переход;
- 2.3. Педагог, пользующийся авторитетом – вновь прибывший в лицей педагог;
- 2.4. Парное наставничество педагогов со схожим образовательным запросом.

Организация работы наставников с наставляемыми будет организована аналогично работе наставников в проекте “Апробация вариативных форм наставничества”, которая показала себя эффективной. Задача тьютора при организации работы наставников – сопровождать планирование и реализацию плана работы наставников с наставляемыми.

Таким образом, в лицее создается среда для профессионализации педагогических работников, основанная на образовательном запросе педагогов в рамках реализации карьерных треков.

3. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агранович М. Л., Ермачкова Ю. В., Селиверстова И. В. Российское образование в контексте международных индикаторов, 2019: аналитический доклад. М.: Центр статистики и мониторинга образования ФИРО РАНХиГС, 2019;
2. Доклад о человеческом развитии 2016. Человеческое развитие для всех и каждого / [пер. с англ.]; Селим Джахан и др.; ПРООН. М.: Весь мир, 2016;
3. Исаев И. Ф., Кормакова В. Н. Технология тьюторского сопровождения учебно-профессиональной самореализации студентов вуза // Вопросы журналистики, педагогики, языкознания. 2012. №12 (131). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologiya-tyutorskogo-soprovozhdeniya-uchebno-professionalnoy-samorealizatsii-studentov-vuza-1>;
4. Исследования Тренинг Центра Компетенции URL: <https://obzory.hr-media.ru/>
5. Копылов М. Мир в цифрах: справочник. М.: Олимп-Бизнес, 2015;
6. Митрошина Т.М., Личностно-ресурсное картирование как средство работы тьютора. И не только.../ Изд-во «Ресурс», 2018г. – 110с.;
7. Москвина Юлия Александровна Опыт-поисковая работа как основной метод диссертационного исследования // Концепт. 2018. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/opytno-poiskovaya-rabota-kak-osnovnoy-metod-dissertatsionnogo-issledovaniya>;
8. Патаранкин Е., Педагогический дизайн совместной сетевой деятельности / Изд-во «Издательские решения», 2018г. – 350с.;
9. Понявина Мария Борисовна ВЫЗОВЫ СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ В ГЛОБАЛЬНОМ МИРЕ: ИЗ ОПЫТА БОРЬБЫ С ПАНДЕМИЕЙ 2020 Г. // Век глобализации. 2021. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vyzovy-sfere-obrazovaniya-v-globalnom-mire-iz-opyta-borby-s-pandemiej-2020-g>;
10. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон № 273-ФЗ : принят Госдумой 21 декабря 2012 года : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года.–http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/;
11. Стародубцев Вячеслав Алексеевич Становление открытой педагогической среды // Вестник ТГПУ. 2018. №5 (194). URL:



<https://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-otkrytoy-pedagogicheskoy-sredy>;

12. Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 7 мая 2018г. URL: <http://kremlin.ru/acts/news/57425>;

4. ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1

Проект «Апробация вариативных форм наставничества»

Авторы:

Глухарева Е.В., директор, кандидат социологических наук

Сапарова К.И., заместитель директора

ВВЕДЕНИЕ

«Педагог – ключевая фигура реформирования образования. «В деле обучения и воспитания, во всем школьном деле ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя» (К.Д.Ушинский). В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться» (Приказ Минтруда России №544н от 18.10.2013 «Об утверждении профессионального стандарта педагога»). Сегодня образовательная организация для достижения максимальных результатов образования должна становиться обучающей, и каждый ее педагогический работник – обучаемым. Перенимая опыт работы европейских университетов, опираясь на опыт работы Московских коллег, связанный с реализацией технологий наставничества, Лицей №35 стал участником муниципального проекта «Апробация вариативной модели наставничества».

Цель реализации проекта: повышение компетенций педагогических работников лицея.

Задачи:

- провести мониторинг компетенций педагогического сообщества лицея;
- разработать модель наставничества учителей лицея;
- подготовить команду наставников из числа учителей лицея;
- реализовать модель наставничества;
- провести мониторинг результатов реализации модели наставничества.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

1. МОНИТОРИНГ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СООБЩЕСТВА ЛИЦЕЯ

1.1. Результаты диагностического тестирования педагогических работников по теме «Современный урок»

Количество педагогических работников, прошедших тестирование: 66
Составитель: Вихерева Н.А., учитель начальных классов МАОУ «Лицей №121»
г.Казани.

Цель: выявление уровня профессиональных навыков педагогического сообщества образовательной организации.

Задачи:

1. выявить уровень знаний теоретических и дидактических основ современного урока в контексте ФГОС;
2. исследовать уровень развития компонентов модели профессионально-педагогической культуры педагогов;
3. оценить инновационный потенциал педагогического коллектива ;
4. определить траекторию развития педагогического коллектива ОО.

Таблица 1

Спецификация заданий

№	Содержание	Проверяемый элемент
1	Концепция современного урока	Знаний теоретических основ современного урока в соответствии ФГОС
2	Результат современного урока	Понимание основ современного урока
3	Функции педагога	Осознание функции педагога в контексте современного образования
4	Имидж современного педагога	Исследование компонентов модели профессионально-педагогической культуры педагогов ОО
5	Инновационные принципы современного урока	Оценка уровня инновационного потенциала педагогического коллектива
6	Этапы структуры современного урока, обеспечивающие формирование и развитие УУД	КПД современного урока

7	Условия, обеспечивающие создание благоприятного микроклимата на уроке	Выявление условий обеспечения благоприятного микроклимата на уроке
8	Понятие межпредметности	Оценка уровня владения терминологией ФГОС, понимание ФГОС
9	Реализация метапредметного подхода	Оценка уровня владения терминологией ФГОС, понимание ФГОС
10	Принципы оценивания обучающихся	Оценка уровня инновационного потенциала педагогического коллектива
11	Процесс коммуникации на современном уроке	Оценка уровня владения терминологией ФГОС, понимание ФГОС
12	Формы организации обучения на уроке, обеспечивающие реализацию метапредметного подхода	Знание и понимание дидактических основ современного урока
13	Технологии, направленные на реализацию метапредметного подхода	Знание и понимание дидактических основ современного урока
14	Технологии, направленные на реализацию личностно-ориентированный подхода	Знание и понимание дидактических основ современного урока

С детальными результатами диагностики можно ознакомиться в Приложении 1.

Выводы:

1. Выявлены «западающие» элементы знания теоретических и дидактических основ современного урока в контексте ФГОС: межпредметность, метапредметный подход, коммуникация, результат современного урока, современные образовательные технологии.
2. У педагогов ОО в модели профессионально-педагогической культуры доминирует технологический компонент;
3. Уровень инновационного потенциала педагогического коллектива признать удовлетворительным;
4. Результаты диагностического тестирования признать удовлетворительным.

1.2. Результаты диагностики личностной готовности педагогов к инновационной деятельности

Результаты анкетирования «Отношение к инновациям» (рис. 1-5).
Диагностика личностной готовности педагогов к инновационной деятельности.

Количество участников: 45

Цель: выявить уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.



Рисунок 1. Результаты ответа учителей на вопрос «Каковы основные причины, побуждающие Вас к поиску нового в работе?».

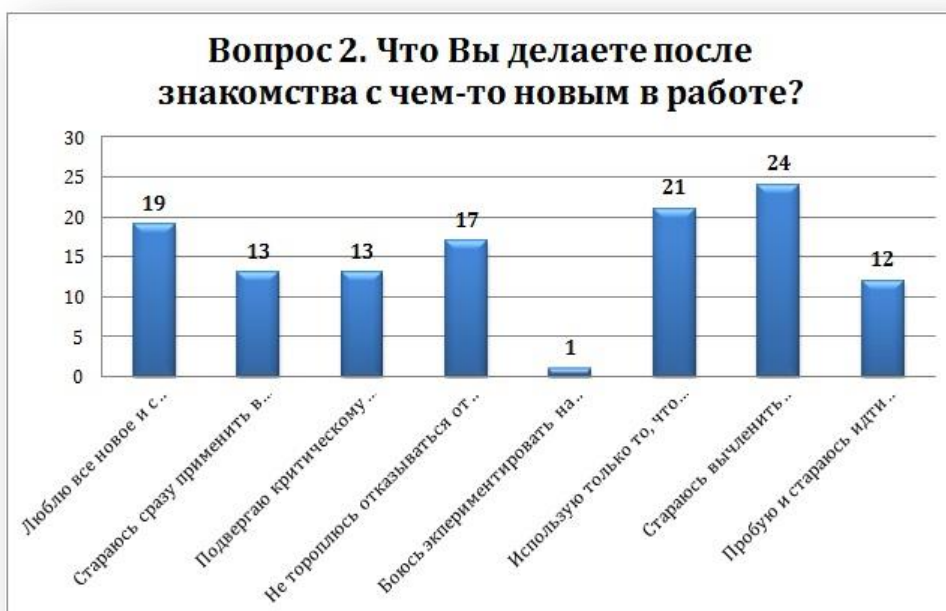


Рисунок 2. Результаты ответа на вопрос «Что Вы делаете после знакомства с чем-то новым в работе?»

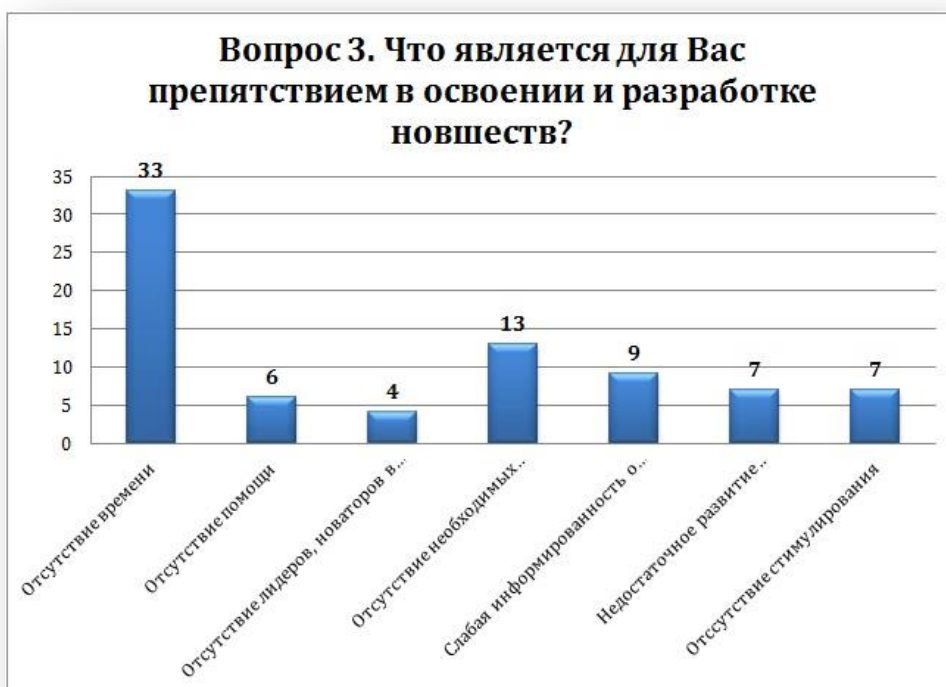


Рисунок 3. Результаты ответа на вопрос «Что является для Вас препятствием в освоении и разработке новшеств?»

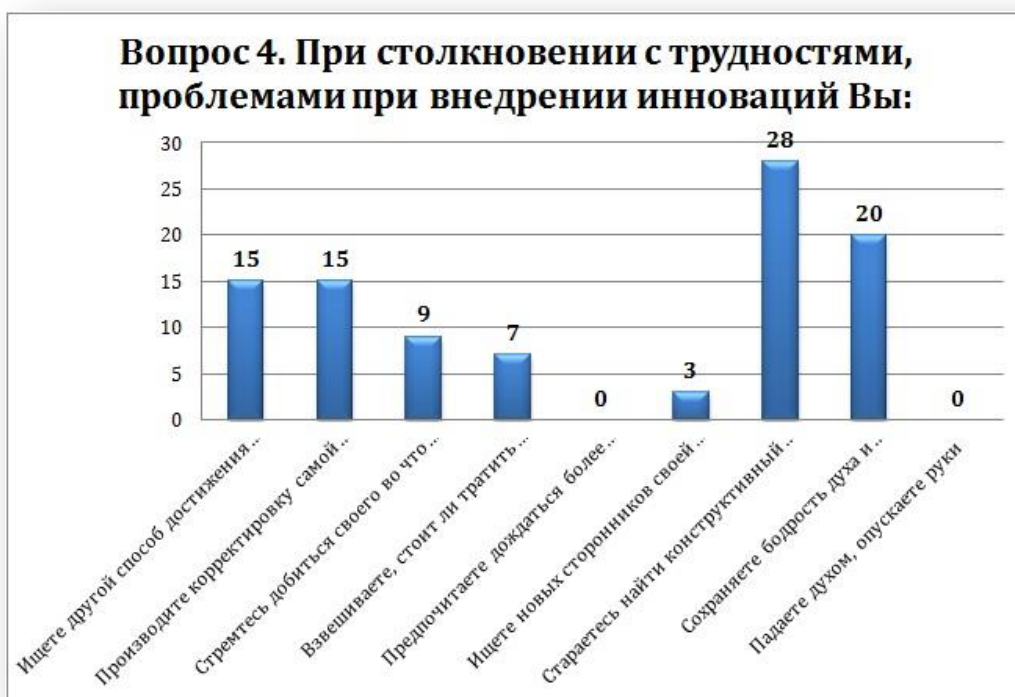


Рисунок 4. Результаты ответа на вопрос «Что Вы делаете при столкновении с трудностями, проблемами при внедрении инноваций?»

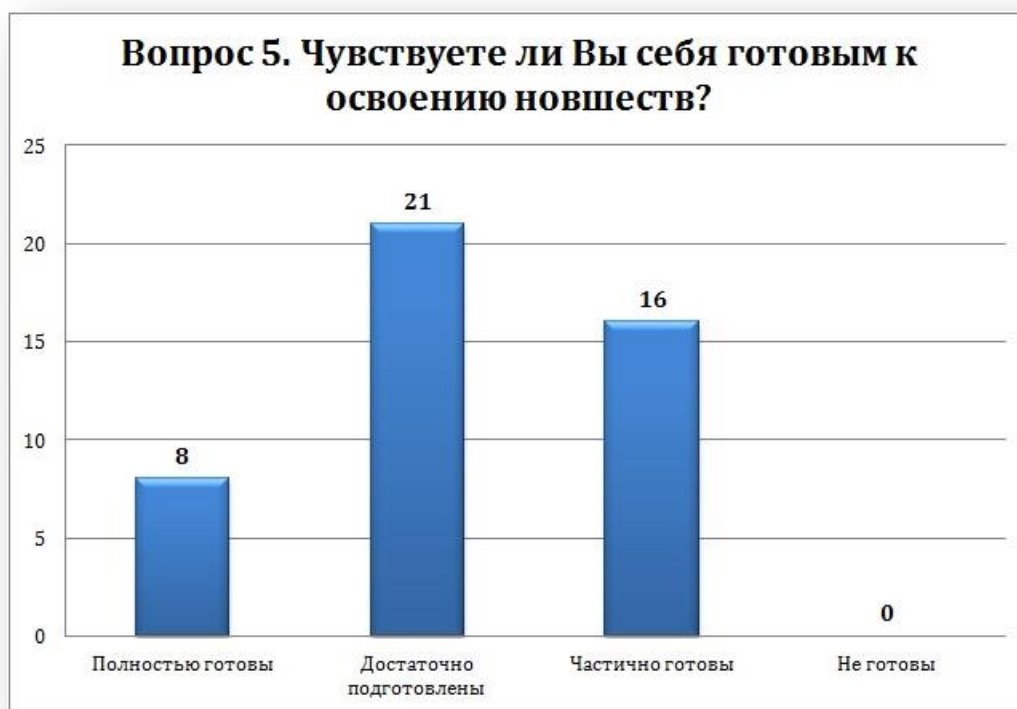


Рисунок 5. Результаты ответа на вопрос «Чувствуете ли Вы себя готовым к освоению новшеств?»

В результате анализа были сделаны следующие выводы:

1. Педагоги ОО заинтересованы в повышении качества образования обучающихся;
2. Педагоги ОО позитивно относятся к введению новшеств в педагогическую практику;
3. Основными проблемами при введении новшеств педагоги видят нехватку времени, теоретических знаний и слабую информированность о нововведениях в образовании.

1.3. Результаты анкетирования учителей по теме «Сопровождение деятельности педагогических работников»

Цель: выявление потребности педагогических работников в сопровождении профессионального развития.

В лицее было проведено анкетирование учителей, в котором приняли участие 74 человека. Анкетирование состояло из 5 вопросов: на 1-4 вопросы можно было ответить либо утвердительно, либо отрицательно, для ответа на 5 вопрос учителям необходимо было написать имя своего коллеги, которого они хотели бы видеть в качестве наставника. На рисунке 6 представлены результаты анкетирования.

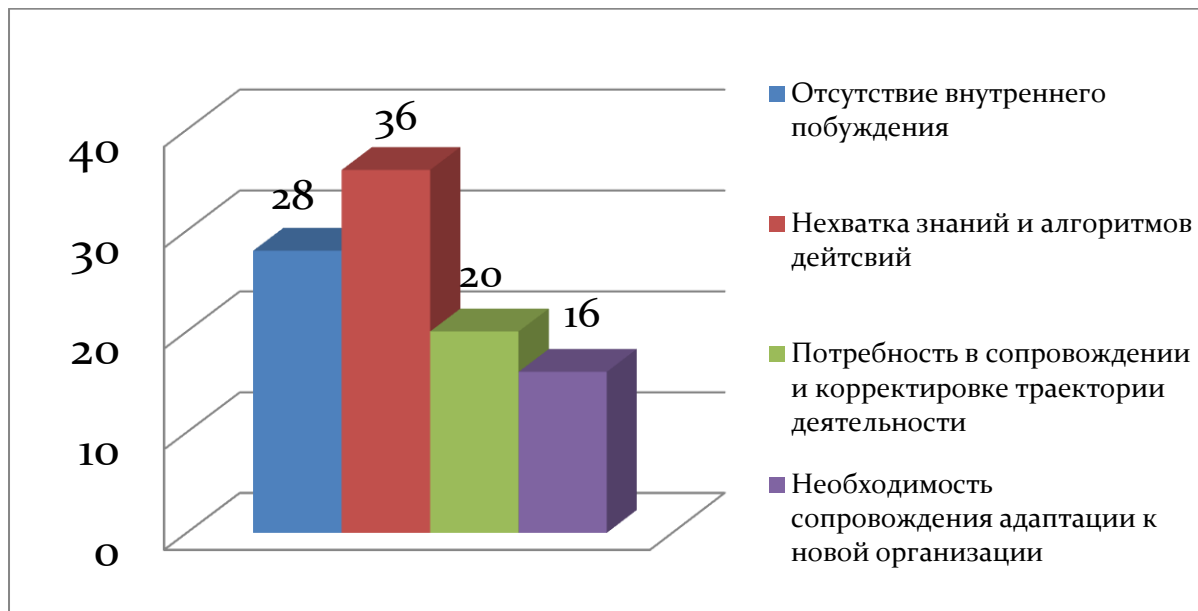


Рисунок 6. Результаты анкетирования учителей.

Итак, по результатам анкетирования большинство учителей (36% опрошенных) говорят о нехватке теоретических знаний и знания четких алгоритмов введения инноваций, 28% отмечают отсутствие внутреннего побуждения, мотивации, хотя в анкетировании «Отношение к инновациям» у



учителей лицея такой проблемы не возникало; 20% учителей отмечают, что уже успешно внедряют инновации в свою практику, однако испытывают потребность в сопровождении своей деятельности и корректировке ее траектории, 16% учителей – учителя, работающие в лицее менее 2х лет, это те, кто отметил трудность адаптации к новым условиям труда.

При ответе на 5 вопрос, негласными лидерами-наставниками среди учителей стали Ханнанова М.Х., Галиева Р.А., Гимадеев И.Х..

Таким образом, результаты проведенных исследований свидетельствуют о необходимости реализации в лицее такой модели наставничества, которая предусматривала бы различные технологии сопровождения педагогических работников, такие, как:

- коучинг;
- менторство;
- тьюторство;
- баддинг.

Реализация вариативной модели наставничества позволит в полной мере удовлетворить потребности в самообразовании, самосовершенствовании педагогического сообщества лицея.

2. МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА УЧИТЕЛЕЙ ЛИЦЕЯ

Исходя из результатов исследований педагогического сообщества, модель наставничества учителей лицея должна носить вариативный характер с учетом потребностей педагогов. Цель наставничества – повышение компетенций педагогических работников лицея.

Проанализировав полученные результаты, была разработана модель наставничества, представленная на рисунке 7.



Рисунок 7. Модель наставничества педагогических работников лицея.

Как уже отмечалось выше, было выделено 4 основные формы сопровождения педагогических работников: коучинг, менторство, тьюторство, баддинг. Следует отметить, что первые три технологии наставничества (коучинг, менторство, тьюторство) будут реализованы единой группой наставников, т.к. по результатам анкетирования были случаи, когда один учитель отмечал потребность сразу в нескольких формах сопровождения. Создание такой «универсальной» команды наставников позволит в полной мере удовлетворить потребности педагогических работников ОО, что приведет к повышению их компетенций и развитию всех компонентов (особенно аксиологического и личностно-творческого) модели профессионально-педагогической культуры, а это в свою очередь приведет к повышению качества образования.



Вторая команда наставников – это наставники, осуществляющие сопровождение вновь прибывших коллег. Эта команда будет помогать новым сотрудникам адаптироваться к новым условиям труда, войти в трудовой коллектив, что приведет к уменьшению оттока квалифицированных кадров, повысит скорость адаптации, а значит повысится эффективность деятельности учителя.

Итак, в лицее исходя из разработанной модели наставничества, будет сформировано 2 группы наставников:

1. Наставники, реализующие технологии коучинга, менторства и тьюторства, задача которых – сопровождение учителей в деле освоения инноваций, повышение компетентности учителей. Данная команда наставников выбрана из числа учителей, показавших высокие результаты по итогам проведенных диагностических исследований.
2. Наставники, осуществляющие сопровождение адаптации новых сотрудников. Данные наставники выбраны по результатам анкетирования учителей (п.1.3.).

3. ПОДГОТОВКА КОМАНДЫ НАСТАВНИКОВ И РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

В команду наставников №1 (по реализации вариативной модели наставников) в сентябре месяце вошли следующие учителя:

Гимадеев И.Х., учитель истории и обществознания;

Гилязова Г.Г., учитель географии;

Замалеева Д.Р., учитель истории и обществознания;

Евстафьева З.Р., учитель татарского языка;

Миронова Л.К., учитель английского языка;

Кадырова А.И., учитель начальных классов;

Кузьмина И.А., учитель математики.

Работа с командой состоит из 2 основных этапов:

1. Освоение содержательного модуля «Открытые задачи», направленного на изучение, освоение и применение открытых задач в своей педагогической деятельности. Открытые задачи выбраны не случайно, лицей №35 реализует концепции развития инженерного образования. Открытые задачи в данной случае – инструмент формирования дивергентного инженерного мышления у участников образовательных отношений. По результатам освоения содержательного модуля «Открытые задачи» проводится отбор участников группы, проявивших свои лидерские качества и умение работать с коллегами для дальнейшего обучения технологиям сопровождения педагогических работников;
2. Работа команды наставников над освоением технологий сопровождения педагогических работников (коучинг, менторство, тьюторство), подбор и освоение приемов, которые можно использовать при работе с учителями, разработка рабочей тетради для учителей по освоению содержательного модуля «Открытые задачи», разработка плана работы наставников.

Освоение содержательного модуля «Открытые задачи»

Обучение команды проходило на основе реализации Scrum-технологии – управленческой технологии, заимствованной в сфере It-технологий и подразумевающей четкого планирования алгоритма достижения цели, ежедневные встречи участников команды и ее Scrum-мастера и ответа на 3 главных вопроса: «Что я сделал сегодня?», «Что я планирую сделать завтра?», «С какими трудностями я столкнулся?». Подобная система работы позволяет осуществлять ежедневный контроль эффективности деятельности команды, а также корректировать план работы с помощью Backlog – доски, содержащей последовательные «шаги» достижения цели.

План работы ВТГ «Открытые задачи» (бэквокинг №1, 20 сентября – 20 октября 2017г.):

- 1) Изучение литературы по теме «Открытые задачи»;
- 2) Проведение теоретических семинаров по теме «Открытые задачи»;
- 3) Проведение практических занятий по теме «Открытые задачи»;
- 4) Подготовка к проведению открытых уроков и мероприятий по итогам освоения модуля «Открытые задачи»;
- 5) Проведение открытых уроков и мероприятий по итогам освоения модуля «Открытые задачи»;
- 6) Оформление результатов обучения в виде статьи/конспекта урока;
- 7) Собеседование по итогам освоения модуля «Открытые задачи».

Таблица 2

Реализация бэквокинга

Этап	Содержание
Изучение литературы по теме «Открытые задачи»	<p>Участникам ВТГ предлагался список литературы для ознакомления с модулем «Открытые задачи».</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. А.Гин «Приемы педагогической техники» - со с.90; 2. С.Гин «Занятия по ТРИЗ в детском саду»; 3. П.М.Горев, В.В.Утёмов «Развитие креативности через использование ситуаций в обучении математике»; 4. А.Серединский «Теория решения изобретательских задач»; 5. Эффективное сказочтение: придумываем ТРИЗ для детей; 6. Портал «Образование новой эры» - https://trizway.com/, интересные разделы с огромным количеством статей: <ol style="list-style-type: none"> 1) https://trizway.com/art/opentask/ - теория открытых задач; 2) https://trizway.com/art/pedtehnika/ - педагогическая техника; 3) https://trizway.com/art/primary/ - начальная школа и детский сад; 4) https://trizway.com/art/secondary/ - средняя и старшая школа; 5) https://trizway.com/art/creative/ - творческая личность; 6) https://trizway.com/art/cards/ - картотеки; 7. Портал Creatime - https://creatime.me/, есть бесплатные курсы: <ol style="list-style-type: none"> 1) https://creatime.me/TochilkaDlyaUma - видеокурс «Точилка для ума» - приемы решения открытых задач (очень интересно);



	2) https://createtime.me/MediaLibrary – медиатека.
Проведение теоретических семинаров по теме «Открытые задачи»	Всего было проведено 4 теоретических семинара, длительность каждого семинара – 1 астрономический час. Цель: формирование системы знаний об открытых задачах, их значении и применении в педагогической практике. Темы семинаров: <ol style="list-style-type: none">1. Определение открытых задач, сравнение открытых и закрытых задач, значение открытых задач в образовательном процессе, в жизни;2. Роль и место открытых задач в образовательном процессе, классификация открытых задач;3. Приемы решения открытых задач;4. Алгоритм составления открытых задач, критерии оценки открытых задач.
Проведение практических занятий по теме «Открытые задачи»	Было проведено 4 практических занятия, длительность каждого занятия – 1 астрономический час. Цель: формирование практических навыков решения, составления и использования открытых задач в педагогической практике, осознание необходимости использования открытых задач. Тема практических занятий: <ol style="list-style-type: none">1. Решение открытых задач;2. Подходы к классификации открытых задач;3. Составление открытых задач, разработка критериев оценивания;4. Оценивание открытых задач.
Проведение открытых уроков и мероприятий по итогам освоения модуля «Открытые задачи»	В завершении изучения модуля «Открытые задачи» был проведен городской семинар в рамках программы УО ИКМО г.Казани «Апробация вариативной модели наставничества», тема семинара «Формирование дивергентного мышления в рамках апробации вариативной модели наставничества», на котором участники ВТГ продемонстрировали возможности использования открытых задач в урочной и внеурочной деятельности, воспитательной работе.
Подведение итогов проведения открытых уроков и мероприятий	16 октября 2017г. был проведен семинар «Формирование дивергентного мышления в рамках апробации вариативной модели наставничества», на котором присутствовали компетентные гости: <ol style="list-style-type: none">1. Начальник ИМО УО ИКМО г.Казани – Игнашева Ю.Г.;2. Методист ИМО УО ИКМО г.Казани – Галеева Л.Д.;3. Методист ИМО УО ИКМО г.Казани – Карпунина Л.Н.;4. Методист ИМО УО ИКМО г.Казани – Борисова С.А.;5. Заместитель директора МАОУ «Лицей №121» –



	Успенская М.В. Участникам семинара предлагалось в течение открытых мероприятий заполнить экспертные листы (Приложение 2).
Итоги собеседования	Собеседование с учителями по результатам изучения модуля «Открытые задачи» состоялось 17 октября 2017г., которое было проведено в формате круглого стола, на котором было предложено обсуждение следующих вопросов: - какими Вы видите перспективы внедрения открытых задач в образовательный процесс? - какие сложности могут возникнуть при внедрении открытых задач в образовательный процесс? - каким образом можно внедрить открытые задачи в образовательный процесс образовательной организации? - в случае внедрения открытых задач в ОО, какую роль в этом Вы отводите себе? - проанализировав процесс обучения, уроки и открытые мероприятия с использованием открытых задач, какие свои сильные и слабые стороны Вы можете назвать? Почему?

По результатам проведенных мероприятий, самоанализа участников ВТГ, результатов проведения круглого стола, были сделаны следующие **выводы**:

1. Гимадеев И.Х., Замалеева Д.Р., Кузьмина И.А. умеют применять открытые задачи в своей деятельности, объективно оценивают результаты своей работы, возможности дальнейшей реализации модуля в рамках ОО, открыты к объективной критике; результаты работы на практических занятиях при отработке теоретического материала и результаты проведенных уроков положительны.
2. Евстафьева З.Р., Кадыйрова А.И. умеют применять открытые задачи в своей деятельности, объективно оценивают возможности дальнейшей реализации модуля в рамках ОО, открыты к объективной критике, однако проявляют повышенную степень тревожности и самокритичности, при этом результаты работы на практических занятиях и результаты проведенных уроков положительны.

Таким образом, для дальнейшей реализации проекта, в качестве наставников были отобраны:

Гимадеев И.Х., учитель истории и обществознания;
Евстафьева З.Р., учитель татарского языка;
Замалеева Д.Р., учитель истории и обществознания;
Кадыйрова А.И., учитель начальных классов.

Работа команды наставников над освоением технологий сопровождения педагогических работников

С октября по декабрь 2017 года проходило обучение команды будущих наставников над освоением технологий сопровождения педагогических работников по плану, представленном в таблице 3.

Таблица 3

Реализация бэквокинга №2

Этап	Содержание
Изучение литературы по теме «Технологии наставничества»	<p>Участникам ВТГ предлагался список литературы для ознакомления с различными технологиями наставничества и приемами, используемыми в рамках реализации данных технологий:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Е.Куксо «Повышение качества образования: миф или реальность»; 2. А.Гин «Приемы педагогической техники»; 3. Л.Д.Столяренко «Психология и педагогика высшей школы»; 4. В.Н.Вараксин «Психолого-педагогический практикум»; 5. «Современное наставничество: новые черты традиционной практике в организациях XXI века» - электронное пособие; 6. http://www.adaptation360.ru/effektivnoe-nastavnichestvo - портал «Испытательный срок 2.0».
Проведение занятий по теме «Технологии наставничества»	<p>Всего было проведено 4 занятия, которые носили практикоориентированный характер, длительность каждого семинара – 1,5-2 астрономических часа. Цель: формирование системы знаний о технологиях сопровождения педагогических работников, умение применять их на практике. Темы занятий:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Современные технологии наставничества. Обзор. Коучинг. Формирование мотивации учителей на основе использования активных приемов педагогической техники, описанных А.Гином. Планирование занятия с использованием коучинга. 2. Менторство. Эффективное сопровождение ментора, как фактор успеха учителя. Планирование занятий. 3. Тьюторство. Место и роль тьютора. Планирование работы с учителями на основе



	<p>кураторской методики Е.Куксо, где наставник примеряет на себя роль тьютора.</p> <p>4. Подведение итогов. Обзор технологий наставничества: сходства и различия. Выбор роли для эффективной реализации модели.</p>
<p>Разработка рабочей тетради для учителей, плана работы наставника и листов взаимопосещения уроков</p>	<p>На основе пройденного материала разработаны планы работы наставников (Приложение 3).</p> <p>На основе проведенных занятий, разработана рабочая тетрадь для учителей, учитывающая вариативность модели наставничества по реализации модуля «Открытые задачи» (Приложение 4).</p> <p>Рабочая тетрадь рассчитана на 6 занятий. И задания в ней подобраны таким образом, что первое занятие проходит с элементами коучинга, позволяя учителям осознать необходимость внедрения инноваций в свою деятельность. Данное занятие направлено на формирование внутренней мотивации педагогов. Второе, третье и четвертое занятие посвящены теоретическим и практическим вопросам внедрения открытых задач в педагогическую практику. Данные занятия составлены с учетом того, что в данном случае наставники примеряют на себя роль ментора. Это было сделано неспроста, ведь по результатам диагностики педагогов, более трети учителей отметило нехватку теоретических знаний и алгоритмов внедрения инноваций. Пятое и шестое занятия предполагают деление педагогов на пары и взаимное посещение уроков с заполнением соответствующих карт. Каждое посещение занятия предполагает определенную цель, прописанную в карте. На данном этапе наставники примеряют на себя роль тьютора, обсуждая итоги взаимного посещения уроков с педагогами, направляя их по пути наиболее эффективного внедрения инноваций</p> <p>В тетради разработаны листы посещения уроков для учителей (Приложение 5).</p>
<p>Итоги собеседования</p>	<p>Собеседование с учителями по результатам освоения модуля «Технологии наставничества» состоялось 22 декабря 2017г., которое было проведено в формате круглого стола, на котором было предложено обсуждение следующих вопросов:</p> <ul style="list-style-type: none">- какие плюсы и минусы различных технологий наставничества Вы видите?- как выбрать для конкретного учителя эффективную форму наставничества?- как на практике реализовать вариативную форму наставничества?



	- готовы ли Вы к дальнейшей работе? Почему?
--	---

4. МОНИТОРИНГ

Проведение мониторинга эффективности реализации проекта «Апробация вариативной модели наставничества» планируется осуществлять в мае каждого учебного года. На основании полученных данных будет корректироваться план работы на следующий учебный год.

Мониторинг предполагает:

1. Заполнение учителем листа самооценки работника (по И.Умняшевой, Н.Сашенковой, В.Засухиной);
2. Заполнение учителем индивидуальной карты (по Л.Першиной, Т.Смирновой, Н.Пушновой).

Далее наставниками при участии членов администрации лицея проводится анализ результатов проведенных диагностик. Положительная динамика результативности учителя и изменение уровня самооценки в сторону оптимального, будет свидетельствовать об эффективности реализации проекта «Апробация вариативной модели наставничества».

**Дорожная карта реализации системы наставничества в МБОУ «Лицей №35 – образовательный центр «Галактика»
Приволжского района г.Казани на 2023-2024 учебный год**

Мероприятие	Направление деятельности	Содержание	Ответственные	Форма отчетности
АВГУСТ				
Вводный семинар для вновь прибывших педагогических работников «Лицей – точка роста»	Организационная, диагностическая, развивающая	Познакомить вновь прибывших сотрудников с корпоративной средой, обсудить нормативные документы организации профессиональной деятельности. Провести входную диагностику сформированности компетенций вновь прибывших сотрудников, определить профессиональный запрос и профессиональные дефициты. Познакомить с педагогами-кураторами сопровождения адаптации вновь прибывших педагогических работников.	Сапарова К.И.	Приказ о назначении педагогов-кураторов адаптации вновь прибывших сотрудников; План работы с вновь прибывшими сотрудниками; Тематические материалы
Мастер-класс для учителей по	Развивающая	Проработать вместе с учителями вопросы по составлению рабочих	Курирующие заместители	Тематические материалы



оформлению школьной документации		программ, в том числе тематического планирования, и другой школьной документации.		
СЕНТЯБРЬ				
Индивидуальные консультации для педагогов, в том числе по сопровождению инновационной деятельности	Коррекционная, развивающая	Оказать организационную и методическую помощь педагогическим работникам	Администрация, руководители ШМО, учителя предметники	-
Практический семинар для вновь прибывших педагогических работников «Моя среда»	Коррекционная, развивающая	Организовать промежуточную рефлексию периода адаптации сотрудников в корпоративной среде, определить слабые места, оказать методическую и организационную помощь.	Сапарова К.И., педагоги-кураторы	Приказ о проведении семинара; Тематические материалы
Групповые тьюториалы «Я – педагог лица»	Диагностическая, развивающая	Работа в рамках вариативной части профессионализации педагогических работников. Организовать личностно-ресурсное картирование на предмет выявления образовательного запроса	Сапарова К.И.	Приказ о проведении тьюториалов; Тематические материалы



			педагогов, оценки сформированности компетенций. Содействовать разработке ИОП педагогов и составлению плана их реализации, рефлексии результатов тьюториала. Обсудить работу над итоговым проектом.		
	Создание избыточной образовательной среды в целях организации профессионализации, в том числе:	Развивающая	По результатам тьюториалов «Я – педагог лица», организовать тематическую избыточную образовательную среду посредством: - банка профессиональной литературы; - платформ профессионального контента; - обмен опытом; - повышение квалификации - иные мероприятия	Сапарова К.И.	Описание структуры избыточной образовательной среды
1	Участие в методических мероприятиях на уровне школы,	Развивающая	Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов	Администрация, руководители ШМО, учителя предметники	Приказы (о направлении, участии и др.)



	города, района, области				
2	Корректировка банка методических материалов	Организационная, развивающая	Корректировка и дополнение электронного банка методических материалов в локальной сети школы (общий доступ): конспекты, диагностики, приложения, авторские программы, задания по смысловому чтению, формирующему оцениванию, развитию функциональной грамотности, по подготовке к ВПР и т. д.	Сапарова К.И.	Банк передового педагогического опыта
3	Трансляция актуального опыта работы	Развивающая	Организовать распространение передового педагогического опыта через сайт школы и публикации в педагогических изданиях	Администрация, руководители ШМО, учителя предметники	Банк передового педагогического опыта
4	Организация прохождения курсов повышения квалификации	Коррекционная, развивающая	Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов	Сапарова К.И., учителя предметники	Приказы о направлении на курсы



5	Взаимопосещение уроков и внеурочных мероприятий	Коррекционная, развивающая	Организовать взаимопосещение уроков и внеурочных мероприятий педагогами для обмена опытом и повышения уровня профессионального мастерства	Руководители ШМО, курирующие заместители	План посещения уроков и внеурочных мероприятий
6	Организация наставничества	Развивающая	Организовать наставничество с целью эффективной профессионализации	Сапарова К.И., руководители ШМО, учителя	Приказ о наставничестве
ОКТАБРЬ					
	Индивидуальные консультации для педагогов, в том числе по сопровождению инновационной деятельности	Коррекционная, развивающая	Оказать организационную и методическую помощь педагогическим работникам	Администрация, руководители ШМО, учителя предметники	-
	Интерактивная игра педагогов, проходящих адаптацию в корпоративной среде «Код успеха»	Коррекционная, развивающая	Провести интерактивную профессиональную игру с целью проведения саморефлексии сотрудников, проходящих адаптацию на новом рабочем месте, определить дальнейшие профессиональные цели,	Сапарова К.И., педагоги-кураторы	Приказ о проведении; Тематические материалы; Отзывы педагогов-кураторов



			скорректировать план реализации целей. Подвести итоги периода адаптации.		
	Создание избыточной образовательной среды в целях организации профессионализации, в том числе:	Развивающая	Организовать профессионализацию педагогов на основе создания избыточной образовательной среды, включающей: - банка профессиональной литературы; - платформ профессионального контента; - обмен опытом; - повышение квалификации - иные мероприятия	Сапарова К.И.	-
1	Участие в методических мероприятиях на уровне школы, города, района, области	Развивающая	Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов	Администрация, руководители ШМО, учителя предметники	Приказы (о направлении, участии и др.)
2	Пополнение банка методических	Организационная, развивающая	Проконтролировать пополнение электронного банка методических	Сапарова К.И.	Банк передового педагогического



	материалов		материалов в локальной сети школы (общий доступ): конспекты, диагностики, приложения, авторские программы, задания по смысловому чтению, формирующему оцениванию, развитию функциональной грамотности, по подготовке к ВПР и т. д.		опыта
3	Трансляция актуального опыта работы	Развивающая	Организовать распространение передового педагогического опыта через сайт школы и публикации в педагогических изданиях	Администрация, руководители ШМО, учителя предметники	Банк передового педагогического опыта
4	Организация прохождения курсов повышения квалификации	Коррекционная, развивающая	Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов	Сапарова К.И., учителя предметники	Приказы о направлении на курсы
5	Взаимопосещение уроков и внеурочных мероприятий	Коррекционная, развивающая	Организовать взаимопосещение уроков и внеурочных мероприятий педагогами для обмена опытом и повышения уровня профессионального	Руководители ШМО, курирующие заместители	План посещения уроков и внеурочных мероприятий



			мастерства		
6	Мастер-класс «Проектирование на основе педагогического дизайна»	Развивающая	Познакомить с методами педагогического дизайна, как эффективного способа проектирования образовательного продукта.	Сапарова К.И.	Приказ о проведении; Тематические материалы
7	Организация наставничества: формирование групп в соответствии с образовательным запросом педагогов	Развивающая	Организовать наставничество с целью эффективной профессионализации	Сапарова К.И., руководители ШМО, учителя	Тематические материалы
НОЯБРЬ					
Индивидуальные консультации для педагогов, в том числе по сопровождению инновационной деятельности	Коррекционная, развивающая	Оказать организационную и методическую помощь педагогическим работникам	Администрация, руководители ШМО, учителя предметники	-	
Создание избыточной образовательной среды в целях организации	Развивающая	Организовать профессионализацию педагогов на основе создания избыточной	Сапарова К.И.	-	



	профессионализации, в том числе:		образовательной среде, включающей: <ul style="list-style-type: none">- банка профессиональной литературы;- платформ профессионального контента;- обмен опытом;- повышение квалификации- иные мероприятия		
1	Участие в методических мероприятиях на уровне школы, города, района, области	Развивающая	Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов	Администрация, руководители ШМО, учителя предметники	Приказы (о направлении, участия и др.)
2	Пополнение банка методических материалов	Организационная, развивающая	Проконтролировать пополнение электронного банка методических материалов в локальной сети школы (общий доступ): конспекты, диагностики, приложения, авторские программы, задания по смысловому чтению, формирующему оцениванию,	Сапарова К.И.	Банк передового педагогического опыта



			развитию функциональной грамотности, по подготовке к ВПР и т. д.		
3	Трансляция актуального опыта работы	Развивающая	Организовать распространение передового педагогического опыта через сайт школы и публикации в педагогических изданиях	Администрация, руководители ШМО, учителя предметники	Банк передового педагогического опыта
4	Организация прохождения курсов повышения квалификации	Коррекционная, развивающая	Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов	Сапарова К.И., учителя предметники	Приказы о направлении на курсы
5	Взаимопосещение уроков и внеурочных мероприятий	Коррекционная, развивающая	Организовать взаимопосещение уроков и внеурочных мероприятий педагогами для обмена опытом и повышения уровня профессионального мастерства	Руководители ШМО, курирующие заместители	План посещения уроков и внеурочных мероприятий
6	Практический семинар «Цифровизация образования: инвестиции в	Развивающая	Совершенствовать компетенции педагогов в области цифровизации образовательной среды, показать возможности использования ЦОР в	Сапарова К.И.	Приказ о проведении; Тематические материалы



	настоящее»		профессионализации.		
7	Организация наставничества: работа вариативных групп	Развивающая	Организовать наставничество с целью эффективной профессионализации	Сапарова К.И., руководители ШМО, учителя	Тематические материалы
ДЕКАБРЬ					
Индивидуальные консультации для педагогов, в том числе по сопровождению инновационной деятельности	Коррекционная, развивающая	Оказать организационную и методическую помощь педагогическим работникам	Администрация, руководители ШМО, учителя предметники	-	
Создание избыточной образовательной среды в целях организации профессионализации, в том числе:	Развивающая	Организовать профессионализацию педагогов на основе создания избыточной образовательной среду, включающей: - банка профессиональной литературы; - платформ профессионального контента; - обмен опытом;	Сапарова К.И.	-	



			- повышение квалификации - иные мероприятия		
1	Участие в методических мероприятиях на уровне школы, города, района, области	Развивающая	Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов	Администрация, руководители ШМО, учителя предметники	Приказы (о направлении, участия и др.)
2	Пополнение банка методических материалов	Организационная, развивающая	Проконтролировать пополнение электронного банка методических материалов в локальной сети школы (общий доступ): конспекты, диагностики, приложения, авторские программы, задания по смысловому чтению, формирующему оцениванию, развитию функциональной грамотности, по подготовке к ВПР и т. д.	Сапарова К.И.	Банк передового педагогического опыта
3	Трансляция актуального опыта работы	Развивающая	Организовать распространение передового педагогического опыта через сайт школы и публикации в педагогических	Администрация, руководители ШМО, учителя предметники	Банк передового педагогического опыта



			изданиях		
4	Организация прохождения курсов повышения квалификации	Коррекционная, развивающая	Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов	Сапарова К.И., учителя предметники	Приказы о направлении на курсы
5	Взаимопосещение уроков и внеурочных мероприятий	Коррекционная, развивающая	Организовать взаимопосещение уроков и внеурочных мероприятий педагогами для обмена опытом и повышения уровня профессионального мастерства	Руководители ШМО, курирующие заместители	План посещения уроков и внеурочных мероприятий
6	Психологический тренинг по проработке профессионального выгорания	Коррекционная, развивающая	Организовать тренинг для педагогов с целью соотнесения собственной профессиональной позиции с целями и задачами ФГОС	Психологическая служба лицея	Приказ о проведении; Тематические материалы
7	Организация наставничества: организация промежуточной рефлексии, корректировка работы	Развивающая	Организовать наставничество с целью эффективной профессионализации	Сапарова К.И., руководители ШМО, учителя	Тематические материалы



ЯНВАРЬ

ЯНВАРЬ					
Индивидуальные консультации для педагогов, в том числе по сопровождению инновационной деятельности		Коррекционная, развивающая	Оказать организационную и методическую помощь педагогическим работникам	Администрация, руководители ШМО, учителя предметники	-
Создание избыточной образовательной среды в целях организации профессионализации, в том числе:		Развивающая	Организовать профессионализацию педагогов на основе создания избыточной образовательной среды, включающей: - банка профессиональной литературы; - платформ профессионального контента; - обмен опытом; - повышение квалификации - иные мероприятия	Сапарова К.И.	-
1	Участие в методических мероприятиях на уровне школы, города, района,	Развивающая	Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов	Администрация, руководители ШМО, учителя предметники	Приказы (о направлении, участия и др.)



	области				
2	Пополнение банка методических материалов	Организационная, развивающая	Проконтролировать пополнение электронного банка методических материалов в локальной сети школы (общий доступ): конспекты, диагностики, приложения, авторские программы, задания по смысловому чтению, формирующему оцениванию, развитию функциональной грамотности, по подготовке к ВПР и т. д.	Сапарова К.И.	Банк передового педагогического опыта
3	Трансляция актуального опыта работы	Развивающая	Организовать распространение передового педагогического опыта через сайт школы и публикации в педагогических изданиях	Администрация, руководители ШМО, учителя предметники	Банк передового педагогического опыта
4	Организация прохождения курсов повышения квалификации	Коррекционная, развивающая	Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов	Сапарова К.И., учителя предметники	Приказы о направлении на курсы
5	Взаимопосещение	Коррекционная,	Организовать взаимопосещение	Руководители	План посещения



	уроков и внеурочных мероприятий	развивающая	уроков и внеурочных мероприятий педагогами для обмена опытом и повышения уровня профессионального мастерства	ШМО, курирующие заместители	уроков и внеурочных мероприятий
6	Групповые тьюториалы «Можно все»	Диагностическая, развивающая	Организовать промежуточный контроль работы над итоговым проектом, рефлексию, а также скорректировать план работы над проектом в рамках реализации ИОП	Сапарова К.И., руководители ШМО	Приказ о проведении; Тематические материалы
7	Организация наставничества: организация групп в соответствии с тематикой итогового проекта	Развивающая	Организовать наставничество с целью эффективной профессионализации	Сапарова К.И., руководители ШМО, учителя	Тематические материалы
ФЕВРАЛЬ					
	Создание избыточной образовательной среды в целях организации профессионализации, в	Развивающая	Организовать профессионализацию педагогов на основе создания избыточной образовательной среду,	Сапарова К.И.	-



том числе:			включающей: - банка профессиональной литературы; - платформ профессионального контента; - обмен опытом; - повышение квалификации - иные мероприятия		
1	Участие в методических мероприятиях на уровне школы, города, района, области	Развивающая	Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов	Администрация, руководители ШМО, учителя предметники	Приказы (о направлении, участия и др.)
2	Пополнение банка методических материалов	Организационная, развивающая	Проконтролировать пополнение электронного банка методических материалов в локальной сети школы (общий доступ): конспекты, диагностики, приложения, авторские программы, задания по смысловому чтению, формирующему оцениванию, развитию функциональной	Сапарова К.И.	Банк передового педагогического опыта



			грамотности, по подготовке к ВПР и т. д.		
3	Трансляция актуального опыта работы	Развивающая	Организовать распространение передового педагогического опыта через сайт школы и публикации в педагогических изданиях	Администрация, руководители ШМО, учителя предметники	Банк передового педагогического опыта
4	Организация прохождения курсов повышения квалификации	Коррекционная, развивающая	Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов	Сапарова К.И., учителя предметники	Приказы о направлении на курсы
5	Взаимопосещение уроков и внеурочных мероприятий	Коррекционная, развивающая	Организовать взаимопосещение уроков и внеурочных мероприятий педагогами для обмена опытом и повышения уровня профессионального мастерства	Руководители ШМО, курирующие заместители	План посещения уроков и внеурочных мероприятий
6	Психологический семинар	Коррекционная, развивающая	Психологическая поддержка. Научить педагогов предотвращать профессиональное выгорание и контролировать его признаки	Психологическая служба лицея	Приказ о проведении; Тематические материалы
7	Индивидуальные	Диагностическая,	Оказать методическую помощь в	Сапарова К.И.	Приказ о



	и групповые консультации по подготовке итогового проекта педагога в рамках реализации ИОП.	коррекционная, развивающая	рамках реализации ИОП и работы над итоговым проектом.		проведении
8	Организация наставничества: промежуточная рефлексия в группах подготовки итогового проекта, корректировка	Развивающая	Организовать наставничество с целью эффективной профессионализации	Сапарова К.И., руководители ШМО, учителя	Тематические материалы
МАРТ					
	Индивидуальные консультации для педагогов, в том числе по сопровождению инновационной деятельности, реализации ФГОС	Коррекционная, развивающая	Оказать организационную и методическую помощь педагогическим работникам	Администрация, руководители ШМО, учителя предметники	-



	Создание избыточной образовательной среды в целях организации профессионализации, в том числе:	Развивающая	Организовать профессионализацию педагогов на основе создания избыточной образовательной среду, включающей: <ul style="list-style-type: none">- банка профессиональной литературы;- платформ профессионального контента;- обмен опытом;- повышение квалификации- иные мероприятия	Сапарова К.И.	-
1	Участие в методических мероприятиях на уровне школы, города, района, области	Развивающая	Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов	Администрация, руководители ШМО, учителя предметники	Приказы (о направлении, участия и др.)
2	Пополнение банка методических материалов	Организационная, развивающая	Проконтролировать пополнение электронного банка методических материалов в локальной сети школы (общий доступ): конспекты, диагностики, приложения, авторские	Сапарова К.И.	Банк передового педагогического опыта



			программы, задания по смысловому чтению, формирующему оцениванию, развитию функциональной грамотности, по подготовке к ВПР и т. д.		
3	Трансляция актуального опыта работы	Развивающая	Организовать распространение передового педагогического опыта через сайт школы и публикации в педагогических изданиях	Администрация, руководители ШМО, учителя предметники	Банк передового педагогического опыта
4	Организация прохождения курсов повышения квалификации	Коррекционная, развивающая	Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов	Сапарова К.И., учителя предметники	Приказы о направлении на курсы
5	Взаимопосещение уроков и внеурочных мероприятий	Коррекционная, развивающая	Организовать взаимопосещение уроков и внеурочных мероприятий педагогами для обмена опытом и повышения уровня профессионального мастерства	Руководители ШМО, курирующие заместители	План посещения уроков и внеурочных мероприятий
6	Организация наставничества:	Развивающая	Организовать наставничество с целью эффективной	Сапарова К.И., руководители	Тематические материалы



	подведение итогов, подготовка к защите		профессионализации	ШМО, учителя	
Марафон педагогического мастерства	Развивающая	Организовать презентацию и защиту итоговых проектов педагогов в рамках реализации ИОП. Организовать проведение рефлексии.	Администрация лицея, руководители ШМО, педагоги	Приказ о проведении; План проведения; Справка по итогам	
Индивидуальные консультации для педагогов, в том числе по сопровождению инновационной деятельности, реализации ФГОС	Коррекционная, развивающая	Оказать организационную и методическую помощь педагогическим работникам	Администрация, руководители ШМО, учителя предметники	-	
Создание избыточной образовательной среды в целях организации профессионализации, в том числе:	Развивающая	Организовать профессионализацию педагогов на основе создания избыточной образовательной среду, включающей: - банка профессиональной литературы; - платформ профессионального	Сапарова К.И.	-	



			контента; - обмен опытом; - повышение квалификации - иные мероприятия		
1	Участие в методических мероприятиях на уровне школы, города, района, области	Развивающая	Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов	Администрация, руководители ШМО, учителя предметники	Приказы (о направлении, участия и др.)
2	Пополнение банка методических материалов	Организационная, развивающая	Проконтролировать пополнение электронного банка методических материалов в локальной сети школы (общий доступ): конспекты, диагностики, приложения, авторские программы, задания по смысловому чтению, формирующему оцениванию, развитию функциональной грамотности, по подготовке к ВПР и т. д.	Сапарова К.И.	Банк передового педагогического опыта
3	Трансляция актуального опыта	Развивающая	Организовать распространение передового педагогического	Администрация, руководители	Банк передового педагогического



	работы		опыта через сайт школы и публикации в педагогических изданиях	ШМО, учителя предметники	опыта
4	Организация прохождения курсов повышения квалификации	Коррекционная, развивающая	Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов	Сапарова К.И., учителя предметники	Приказы о направлении на курсы
5	Взаимопосещение уроков и внеурочных мероприятий	Коррекционная, развивающая	Организовать взаимопосещение уроков и внеурочных мероприятий педагогами для обмена опытом и повышения уровня профессионального мастерства	Руководители ШМО, курирующие заместители	План посещения уроков и внеурочных мероприятий
6	Организация наставничества: планирование	Развивающая	Организовать наставничество с целью эффективной профессионализации	Сапарова К.И., руководители ШМО, учителя	Тематические материалы
МАЙ					
Итоговая диагностика деятельности педагогов в учебном году	Диагностическая		Диагностика работы педагогов по итогам года. Заполнить диагностическую карту самоанализа работы «Диагностическая карта оценки профессиональной деятельности	Сапарова К.И.	



		учителя в 2023-2024 учебном году»		
--	--	-----------------------------------	--	--