

УТВЕРЖДЕНО
Приказом Управления образованием
От 01.10.2022г №212
_____/ Баткар А.А./

**ПАСПОРТ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЕКТА
«НАСТАВНИЧЕСТВО»**

1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Наименование направления	«Образование»		
Краткое наименование проекта	«Наставничество»	Срок начала и окончания проекта	01.10.2022 – 01.10.2023
Руководитель проекта	Баткар Аржаана Анатольевна, начальник Управления образованием администрации Эрзинского кожууна		
Функциональный заказчик	Администрация Эрзинского кожууна		
Исполнители и соисполнители мероприятий проекта	Исполнители: Управление образованием администрации Эрзинского кожууна, Муниципальная методическая служба Соисполнители: общеобразовательные организации, МБУ «Центр дополнительного образования и воспитания»		
Разработчик проекта	Методисты Муниципальной методической службы		

2. СОДЕРЖАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЕКТА

<p>Цель и задачи проекта</p>	<p>Совершенствование модели единого методического пространства, способствующего взаимодействию муниципальной методической службы (ММС) и методических служб образовательных организаций для повышения качества методического сопровождения педагогических кадров и обеспечения преемственности и адресности методического сопровождения профессионального роста педагогов Эрзинского кожууна.</p> <ul style="list-style-type: none"> - спроектировать модель единого методического пространства: от профессиональной подготовки и развития компетентностей до личностно-профессионального роста педагогов; - обеспечить формирование новых профессиональных позиций педагога, которые направлены на освоение предметных и методических компетенций, в том числе в области формирования функциональной грамотности; - персонифицировать методическое сопровождение педагогических работников на основе индивидуального профиля профессиональных компетенций; - расширить сеть профессиональных сообществ, методических объединений как площадок для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства педагогов по принципу «равный учит равного»; - поддерживать развитие системы наставничества для «горизонтального обучения» педагогических работников, в том числе молодых специалистов; - развивать сетевые формы взаимодействия для совместного использования ресурсов, создания информационной среды, способствующей профессиональному росту педагогов; - обеспечить повышение качества методического сопровождения педагогических и управленческих кадров для непрерывного образования и профессионального развития, повышения профессионального уровня педагогов.
<p>Ожидаемые значения показателей</p>	<ul style="list-style-type: none"> - формирование методической инфраструктуры муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников, образовательных организаций, в том числе на сетевой основе; - повышение качества методического сопровождения педагогических и управленческих кадров для непрерывного образования и профессионального развития, повышения профессионального уровня педагогов; - расширение форм профессионального роста педагогов (профессиональное развитие молодых педагогов и наставничество; конкурсы профессионального мастерства, повышение уровня профессионального мастерства
<p>Содержание и формы профессионального роста</p>	<ul style="list-style-type: none"> - курсы повышения квалификации, семинары-практикумы, вебинары, тренинги, мастер-классы и др., обучение молодых специалистов и их наставников; - организация информационных встреч, создание информационного пространства (сайт, группы в соцсетях и т.д.); - поддержка и развитие деятельности школы «Молодой учитель», муниципального совета молодых педагогов; - организация образовательных событий (форумы, фестивали, конкурсы профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник +», или «Педагогический дуэт»

Меры поддержки, объем финансирования.	Гранты Председателя администрации Эрзинского кожууна, начальника Управления образованием и Профсоюза работников. 50.000р из бюджета администрации кожууна 30.000р из бюджета Управления образованием 30.000р из Профсоюза работников Эрзинского кожууна Общая сумма: 110.000 рублей.				
Показатели проекта и их пороговые значения	Показатель	Методика расчета	Целевое значение	Пороговое значение	
	Научно-методическое сопровождение и поддержка педагогических работников				
	Доля образовательных организаций, реализующих школьную программу развития кадров	Отношение кол-ва ОО к общему числу ОО в кожууне	100	0% - 0 баллов 50% - 1 балл 50-100% - 2 балл	
Описание модели наставничества					
№	Задачи	Форма наставничества			
		Наставничество 1	Наставничество 2	Наставничество 3	Наставничество 4
1	Обеспечить разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями.	Ученик-ученик	Успевающий-неуспевающий	Лидер-пассивный	Равный - равному
2	Обеспечить успешное закрепление на месте работы в должности педагога молодого специалиста, повышение его профпотенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне	Учитель-учитель	Опытный учитель-молодой специалист	Лидер педсообщества – педагог, испытывающий проблемы	Опытный предметник-неопытный предметник
Ролевые модели формы наставничества					
	Ученик-ученик	«успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;			

		<p>«лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</p> <p>«равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным;</p> <p>взаимная поддержка, совместная работа.</p>
	Учитель-учитель (педагог-педагог)	<p>– «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</p> <p>– «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</p> <p>- «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).¹</p>

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «Ученик - ученик»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик-ученик». Ролевая модель: «Успевающий ученик - неуспевающий ученик».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ²	Фактический результат ³	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития ⁴		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником ⁵		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов,		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		

² В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований ... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий ... (указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

³ Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

⁴ Наставничество может быть нацелено на развитие личностных компетенций, улучшение спортивных результатов и повышение успеваемости

⁵ Например, темы консультаций: «Как улучшить оценки по _____ (указать предмет/предметы); Как подготовиться к участию в олимпиадах по (указать предмет); Как улучшить спортивные результаты (указать, в каком виде спорта); Как стать более уверенным в себе» и др.

	подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.				
--	--	--	--	--	--

Раздел 2. Направления развития ученика					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам по ...		
2.7.	Выступить с докладом об ученическом проекте на ...		Доклад представлен на муниципальной конференции «...»		
2.8.	Изучить основы финансовой грамотности, совместно с наставником организовать и провести		Проведен квест по формированию финансовой грамотности (указать тему)		

	внеклассное мероприятие, посвященное повышению финграмотности				
2.9.	Совместно с наставником принять участие в мероприятиях, посвященных формированию финансовой грамотности		Принято участие		
2.10.	Изучить основы предпринимательской деятельности, определить возможности молодежного предпринимательства		Сформировано понимание специфики предпринимательской деятельности в молодежной среде и определены ее возможности в г. Сыктывкаре		
2.11.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе/студенческой группе		
2.12.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		

Подпись наставника _____
« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого _____
« ____ » _____ 20__ г.

Форма наставничества: «Учитель – учитель (педагог – педагог)»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель». Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. По «__» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ⁶	Фактический результат ⁷	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность⁸					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области ..., изучена Программа развития ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, ...		

⁶ В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

⁷ Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

⁸ Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

	физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.				
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника⁹					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (<i>указать возрастную группу</i>) ¹⁰		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся ?? классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		

⁹ Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

¹⁰ В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль про-ектов, тематические экскурсии, КВН ...		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. – подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. Собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. – эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методические рекомендации по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. – использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. Деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		

3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
3.14	...				

Подпись наставника _____
«___» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого _____
«___» _____ 20__ г.

План мероприятий (дорожная карта) по внедрению и реализации целевой модели наставничества

№	Наименование мероприятия	Ответственный	Результат	Срок
1	Разработка положения о ММС	Руководитель ММС	Приказ Управления образованием	Май 2022г
2	Формирование состава ММС	Начальник УО	Приказ Управления образованием	Май 2022г
3	Проведение установочного совещания	Начальник УО, Руководитель ММС	Протокол	Сентябрь 2022г
4	Участие в научно-практической конференции «Реализация ФГОС...»	Члены ММС	Сертификат	Октябрь 2022г
5	Разработка образовательного проекта «Наставничество»	Члены ММС	Образовательный проект	Сентябрь 2022г
6	Реализация плана образовательного проекта	ОО		В течение учебного года
7	Участие в КПК г.Красноярск	10-13 октября	удостоверение	Октябрь 2022г
8	Муниципальный конкурс «Наставник+»	ММС	приказ	Апрель 2023
9	Предметные дни	ОО	Приказ, отчет	В течение учебного года
10				