



**Администрация Октябрьского района**  
**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**  
**ПРИКАЗ**

« 09 » октября 2020 г.

№ 768-од

п.г.т. Октябрьское

**Об утверждении Положения о муниципальной школе молодого педагога  
«Педагогический дебют»**

С целью реализации федерального проекта «Учитель будущего» и внедрения целевой модели наставничества, совершенствования муниципальной системы методического сопровождения, активизации деятельности методических служб по сопровождению молодых педагогов Октябрьского района,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о муниципальной школе молодого педагога «Педагогический дебют» (далее - Положение, Школа) (приложение).
2. Муниципальному казенному учреждению «Центр развития образования Октябрьского района» (далее – МКУ «ЦРО») (Пожарницкая Н.А.) обеспечить функционирование Школы.
3. Муниципальным куратором (руководителем) Школы назначить методиста МКУ «ЦРО» Малышеву Наталью Михайловну.
4. Руководителям образовательных организаций:
  - локальным актом образовательной организации назначить ответственных лиц (кураторов) по сопровождению программы педагогического наставничества;
  - обеспечить реализацию «Дорожной карты» программы педагогического наставничества;
  - обеспечить контроль за своевременным предоставлением отчетов по своду данных мониторинга регионального проекта «Учитель будущего».
5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Заместитель главы Октябрьского района  
по социальным вопросам, начальник Управления  
образования и молодежной политики администрации  
Октябрьского района



Т.Б. Киселева

Исполнитель:  
Методист Муниципального казенного учреждения  
«Центр развития образования Октябрьского района»  
Наталья Михайловна Малышева, т. 8(34678) 20-378

## ПОЛОЖЕНИЕ О МУНИЦИПАЛЬНОЙ ШКОЛЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА «ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ДЕБЮТ»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Школа молодого педагога «Педагогический дебют» (далее - Школа) - постоянно действующее профессиональное объединение, работа которого направлена на создание целостной системы поддержки молодых педагогов, оказание методической помощи в муниципальных образовательных организациях Октябрьского района. Задача образовательной организации – помочь начинающему педагогу осознать себя способным, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным демонстрировать высокие результаты труда и лучшие профессиональные качества.

1.2. Модель функционирования Школы основывается на принципе интеграции деятельности методических служб регионального, муниципального и локального уровней, общественно-профессиональных объединений в достижении цели методической поддержки молодых педагогов Октябрьского района. В модели отводится значительная роль осмыслению инновационных идей, сохранению и упрочению педагогических традиций, стимулированию активного новаторского поиска и совершенствованию педагогического мастерства.

1.2.1. Модель определяет содержание организационно-методического сопровождения:

- диагностико-аналитическое направление определяет проведение констатирующего и формирующего этапов мониторинга для выявления затруднений в педагогической деятельности молодых педагогов;
- ценностно-смысловое направление регулирует системы ценностных ориентаций личности, ее многоуровневость и многомерность, определяет возможность реализации целого ряда разноплановых педагогических функций;
- методическое направление является двигателем при обучении, ориентирует на технологии, методы и приемы, позволяющие решить поставленные задачи за счет воздействия наиболее эффективного (доминирующего) фактора.

В методическое направление входят три модуля:

- информационно-методический обеспечивает повышение качества образования за счет внедрения новых обучающих технологий в педагогическую практику образовательных организаций, формирующих единое информационное пространство;
- учебно-методический ориентирован на освоение эффективных способов выбора, разработки и реализации стратегии развития образовательных организаций за счет распространения проекта Школы на территории Октябрьского района.
- методико-практический модуль предусматривает прикладной характер освоения современной педагогики с упором на преемственность в ее лучших проявлениях.

1.2.1.1. Учебно-методический модуль направлен на организацию и проведение системы различных методических мероприятий по повышению квалификации педагогов: семинаров (проблемно-целевых, проектировочных и др.), «круглых столов», тематического индивидуального и коллективного консультирования.

1.2.1.2. К принципам сопровождения относятся: ответственность субъекта за выбор решения (тот, кто сопровождает, имеет только совещательные права); приоритет интересов сопровождаемого, непрерывность и системность сопровождения; индивидуальный подход,



приоритетность самостоятельного обучения, востребованность результатов обучения в практической деятельности.

1.2.1.3. В качестве способов и средств организации такой деятельности Школа использует: современные технологии обучения, в том числе информационно-коммуникационные, дистанционное обучение, игровые технологии, диалог, фокус-группы, тьюторство, тренинги. Новой формой методического сопровождения является онлайн-сопровождение.

1.3. Основными условиями, обеспечивающими эффективность функционирования Школы, являются:

- включение педагога в событийные общности, в которых происходит не только профессиональное, но и его духовное развитие;
- содействие профессиональной идентичности педагога в процессе принятия и освоения профессиональных ценностей;
- совершенствование механизмов управления, направленных на мотивацию профессионального роста педагога.

1.4. Поэтапная реализация проекта Школы обеспечивает эффективную вовлеченность педагогов в целевую модель наставничества, придерживаясь последовательности:

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

Этап 2. Формирование базы наставляемых.

Этап 3. Формирование базы наставников.

Этап 4. Отбор и обучение наставников.

Этап 5. Формирование наставнических пар или групп.

Этап 6. Организация работы наставнических пар или групп.

Этап 7. Завершение.

1.5. Для единообразия установлен единый понятийный аппарат Школы: в контексте Школы молодой педагог (далее – наставляемый) определяется в качестве специалиста, в возрасте до 35 лет, и имеющий стаж работы в образовательной организации, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

Школа объединяет педагогов из числа молодых работников (не старше 35 лет) окончивших ВУЗ, педучилище, подразделяемых на категории:

- стаж отсутствует;
- срок стажировки – 1 год;
- срок стажировки – 3 года;
- срок стажировки – 5 лет;
- стаж превышает 5 лет при удовлетворении требования возрастного ограничения, не превышающего 35-летний рубеж.

**Наставляемый** – участник Школы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**Наставник** – участник Школы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Руководитель Школы** - специалист, курирующий муниципальный проект.

**Куратор Школы** – сотрудник образовательной организации, отвечающий за организацию всего цикла программы Школы.

**Совет Школы** – это орган, действующий внутри образовательных организаций в целях управления деятельностью Школы.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи ответственных административных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях начинающих педагогов – будущих участников программы. Информация о потребностях начинающих педагогов собирается с помощью анкетирования (приложение 1).

**Куратор** назначается решением руководителя образовательной организации.

**В задачи куратора** входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели наставничества, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц, формирование комплекта материалов, необходимого для организации работы куратора программы наставничества в образовательной организации (приложениях 2-4).

**Наставниками** могут быть успешные опытные педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники научных организаций, организаций дополнительного профессионального образования, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и, для некоторых форм, профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

**Наставляемым** может стать любой педагогический работник до 35 лет, в том числе со стажем работы до 3 лет, на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

## 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

2.1. Основная цель деятельности Школы – максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования, проживающих на территории Октябрьского района.

### 2.2. Задачи:

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения;
- отработка, апробация методик преподавания по предмету, освоение и использование наиболее рациональных методов обучения и воспитания;
- формирование общественной, профессиональной и научно-исследовательской активности молодых педагогов в условиях становления информационного и гражданского общества на территории Российской Федерации;
- предупреждение наиболее типичных ошибок, противоречий в организации учебных занятий, поиск возможных путей их преодоления;
- оказание помощи в познании и творческом внедрении в учебно-воспитательный процесс достижений педагогической науки и передового опыта;
- повышения научно-методического уровня и развитие творческого потенциала молодого специалиста;



- стимулирование развития индивидуального стиля творческой деятельности наставляемого;
- организация взаимобратной методической помощи педагогическому сообществу на школьном и муниципальном уровнях;
- создание условий для творческой деятельности в соответствии с принципом командной работы и как результат - профессионального становления и роста.

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных наставнических ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками.

3.2. Реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития и развития профессионального мастерства педагогических работников до 35 лет, дополнительного профессионального образования взрослых.

3.3. Вовлечение в деятельность Школы специалистов, имеющих высшее образование, дополнительное профессиональное образование и эффективный опыт педагогической деятельности, соответствующие запросам наставляемых конкретной образовательной организации.

3.4. Оказание практической помощи по вопросам профессиональных затруднений в виде индивидуальных консультаций, методических рекомендаций, обучающих семинаров, практикумов, открытых уроков и т. п.

3.5. Формирование индивидуального профессионального стиля педагога через внедрение прогрессивных образовательных технологий.

3.6. Обеспечение поддержки и квалифицированной помощи со стороны коллег-предметников. Помощь осуществляется как в индивидуальном порядке, так и в группе инновационных инициатив.

3.7. Обучение наставляемого планированию и анализу успешности своей педагогической деятельности, умению видеть наиболее уязвимые участки в своей работе, требующие пристального внимания и активных действий.

3.8. Посещение уроков и других видов учебных занятий, проводимых наставляемыми, анализ их формы и содержания, рекомендации по устранению недостатков.

3.9. Мониторинг результатов работы наставляемого.

3.10. Изучение и оценка уровня развития наиболее существенных личностных качеств и профессиональной деятельности наставляемого.

3.11. Составление и успешная реализация плана работы Школы.

3.12. Создание условий для взаимодействия участников Школы на дистанционных платформах в целях проведения тематических конференций, семинаров, вебинаров.

3.13. Проведение мониторинга организации работы по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет, в том числе со стажем работы до трех лет.

3.14. SWOT – анализ состояния системы поддержки и сопровождения педагогических работников в возрасте до 35 лет, в том числе со стажем работы до трех лет.

3.14.1. Мониторинг качества процесса реализации программы наставничества.

3.14.2. Мониторинг мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### 4. СОВЕТ ШКОЛЫ ВНУТРИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

4.1. Руководитель образовательной организации формирует Совет Школы из состава педагогического коллектива в составе не менее двух человек. Состав Совета выбирается и утверждается на первом общем заседании Школы.

4.2. Совет Школы является общественным профессиональным органом, объединяющим на добровольной основе членов педагогического сообщества в целях осуществления управления Школой.

4.3. Совет Школы содействует решению задач повышения качества образования муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования и молодежной политики администрации Октябрьского района.

4.4. В своей деятельности Совет Школы руководствуется Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», другими нормативными актами Министерства просвещения Российской Федерации, Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Управления образования и молодежной политики администрации Октябрьского района и настоящим Положением.

4.5. Совет Школы имеет право выдвигать предложения по совершенствованию методической работы, оказывать помощь в разработке мотивационной программы для участников Школы, наставнических программ, давать рекомендации методическим объединениям и творческим группам по планированию, содержанию, формам работы, вносить предложения по обеспечению инновационной деятельности.

4.6. Совет Школы осуществляет поддержку в планировании, организации и регулировании методической деятельности наставляемого, а именно:

- решает проблемы, связанные с методическим обеспечением образовательной деятельности;
- оказывает необходимую помощь педагогам образовательных организаций, особое внимание при этом акцентирует на методической подготовке молодых педагогов;
- принимает активное участие в подготовке и проведении методических семинаров, форумов, конкурсов, координационных советов.

4.7. Грамотная работа Совета Школы обеспечивает поступательный и устойчивый профессионально-личностный рост молодого педагога, выражающийся в следующих показателях:

- умение планировать собственную и ученическую учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
- умение проектировать воспитательную систему;
- умение индивидуальной работы с детьми;
- овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
- становление молодого педагога как педагога-профессионала;
- повышение методической, интеллектуальной культуры педагога;
- участие в разноуровневых педагогических мероприятиях.

## 5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

### 5.1. Обязанности наставляемого:

- изучать актуальную нормативно-правовую базу, определяющую его служебную деятельность и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника эффективным методам и формам работы, грамотно выстраивать взаимоотношения внутри коллектива и за его пределами;
- предоставлять отчет о проделанной работе наставнику и куратору Школы.



#### 5.2. Права наставляемого:

- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя;
- вносить предложения по совершенствованию работы Школы;
- обращаться за консультацией к участникам Школы, куратору и руководителю.

#### 5.3. Обязанности руководителя Школы:

- обеспечение активности на информационных ресурсах;
- коммуникация с кураторами наставничества наставляемых на базе образовательных организаций, организация рабочих встреч;
- организация сетевого взаимодействия участников Школы на уровне муниципального образования; приглашение представителей средств массовой информации;
- разработка мотивационной программы для участников;
- организация групповых занятий для наставляемых, проведение практических семинарских занятий, научно-практических конференций, заслушивание отчетов членов Школы по вопросам организации учебной деятельности и профессиональному самообразованию;
- организация изучения профессиональных потребностей наставляемых, помощь в самосовершенствовании;
- организация работ по изучению передового педагогического опыта в образовательных организациях;
- ведение постоянного учета молодых специалистов. Формирование банка данных педагогов-наставников;
- поддержка наставляемых и популяризация профессии «Педагог» за счет участия в конкурсах педагогического мастерства.

#### 5.4. Права руководителя Школы:

- выбирать формы и методы работы с педагогами, планировать работу Школы;
- участвовать в управлении Школой;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- присутствовать на мероприятиях, проводимых в рамках функционирования Школы.

#### 5.5. К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения молодых педагогов и наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности наставляемых в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

### 6. КОМПЛЕКТ ПРИМЕРНЫХ НОРМАТИВНЫХ ДОКУМЕНТОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 6.1. Распорядительный акт образовательной организации о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации, включающий:
- основания для внедрения модели наставничества в образовательной организации;
  - сроки внедрения модели наставничества в образовательной организации;
  - назначение ответственных за внедрение и реализацию модели наставничества в образовательной организации с описанием обязанностей;
  - назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества в организации;
  - сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;

планируемые результаты внедрения модели наставничества в образовательной организации;  
утверждение положения о программе наставничества в образовательной организации;  
утверждение комплекса мер («Дорожной карты») внедрения модели наставничества;  
индивидуальный план профессионального развития молодого педагога и наставника (положение 4);

план работы молодого педагога и наставника (положение 5).

6.2. Положение о программе наставничества в образовательной организации является организационной основой для внедрения модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

Типовое положение о программе наставничества может включать в себя:

описание форм программ наставничества;

права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов;

требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;

процедуры отбора и обучения наставников;

процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);

процесс закрепления наставнических пар;

формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;

формы и условия поощрения наставника;

критерии эффективности работы наставника;

условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров;

форма соглашения между наставником и наставляемым;

формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы.

6.3. Комплекс мер («Дорожная карта») внедрения модели наставничества включает в себя следующую информацию:

сроки реализации этапов программы наставничества;

мероприятия по информированию педагогического сообщества о проводимых мероприятиях по реализации программы наставничества;

мероприятия по привлечению наставников к реализации программ наставничества.

## 7. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

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

7.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

7.3. Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.



Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

7.4. Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить:

- сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

7.5. По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества (таблица 1).

Таблица 1

SWOT-анализ первого этапа мониторинга

<b>Факторы SWOT</b>	<b>Позитивные</b>	<b>Негативные</b>
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

7.5.1. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем пяти формам наставничества и является уникальной для каждой формы.

7.5.2. SWOT-анализ рекомендуется проводить куратору программы. Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

7.5.3. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

7.6. Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

7.6.1. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

7.6.2. Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник - наставляемый».

7.6.3. Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга, можно выделить: научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника; экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника; определение условий эффективной программы наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами; сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы; сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

7.6.4. Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

- развития гибких навыков участников программы;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;



- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

## 8. ОЦЕНКА ВОВЛЕЧЕННОСТИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В РАЗЛИЧНЫЕ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

8.1. Сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности молодых педагогов в различные формы сопровождения и наставничества через персонифицированный учет участников программ наставничества в образовательной организации осуществляет куратор.

8.1.2. Для оценки вовлеченности участие в программе наставничества понимается как прохождение участником полного цикла программы наставничества. Соответствующая отметка проставляется куратором в базе наставляемых (приложении 6).

8.1.3. В срок не позднее 20 января года, следующего за отчетным, куратор вносит информацию о количестве участников программ наставничества в соответствующую форму регионального (федерального) статистического наблюдения и направляет данную форму муниципальному координатору.

8.2. Муниципальный куратор:

формирует свод данных от всех муниципальных образовательных организаций, заполняя специальную электронную форму, разработанную ответственным сотрудником (координатором регионального проекта «Учитель будущего») Ведомственного проектного офиса в сфере образования в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

**Анкета для подбора потенциальных наставников**

<b>Имя кандидата на роль учителя-наставника:</b>		Для отметок руководителя школы
Характеристики, по которым можно определить, подходит ли наставник для работы		
<b>1</b>	<b>ВЗАИМОСВЯЗЬ</b> (построение доверительных взаимоотношений с подопечными)	
1.1	Учитель умеет слушать	
1.2	Учитель уважает своих коллег	
1.3	Учителю нравится делиться опытом с коллегами	
1.4	Учитель умеет эффективно делиться педагогическими идеями	
1.5	Учителю нравится взаимодействие с подопечными (менее опытными коллегами)	
1.6	Другие учителя школы с удовольствием работают/общаются/учатся у данного учителя	
1.7	Учитель готов выделить время на обучение менее опытных коллег (посещение уроков и т.д.)	
1.8	Учитель является примером для коллег в обучении и воспитании детей	
<b>2</b>	<b>ФОРМИРУЮЩЕЕ ОЦЕНИВАНИЕ</b> (объективное оценивание с целью выявления зон роста и последующего предоставления обратной связи и обучения)	
2.1	Учитель умеет (или имеет потенциал) собирать данные для выявления потребностей подопечных	
2.2	Учитель умеет (или имеет потенциал) анализировать данные для выявления потребностей подопечных	
2.3	Учитель умеет (или имеет потенциал) определять стратегию для развития зон роста подопечного	
2.4	Учитель умеет (или имеет потенциал) определять ресурсы для развития зон роста подопечного	
2.5	Учитель умеет (или имеет потенциал) использовать данные для оценки успешности подопечного	
2.6	Учитель умеет (или имеет потенциал) предоставлять объективную обратную и формирующую связь подопечным	
2.7	Учитель имеет опыт предоставления обратной связи коллегам	
<b>3</b>	<b>КОУЧИНГ</b> (реализация поэтапного развития и обучения подопечного)	

3.1	Учитель обладает глубокими знаниями в своей предметной области и методик преподавания	
3.2	Учитель использует разнообразные методы обучения, чтобы вовлечь учеников в образовательный процесс	
3.3	Учитель внимателен к потребностям подопечных в обучении и развитии	
3.4	Учитель обладает временем и компетенциями для своевременного оказания поддержки подопечным	
4	<b>ПОДДЕРЖКА</b> (помощь подопечному в поиске собственного пути)	
4.1	Учитель способен (или имеет потенциал) постепенно развивать подопечного, не предоставляя готовые правильные ответы и решения сразу	
4.2	Учитель активно содействует профессиональному развитию коллег/подопечных и радуется их успехам (даже если они превосходят его личные успехи)	
4.3	Учитель идет в ногу со временем и владеет информацией о требованиях к учителю Российской Федерации	
Общее количество положительных отметок ( $\geq 15$ )		

*Благодарим Вас за уделенное время!*



### Анкета для выявления потребностей молодого специалиста

Перед Вами анкета, которая поможет Вам определить, какими знаниями и навыками Вы уже обладаете и на каких зонах роста Вам необходимо сфокусироваться в работе с наставником! Отметьте галочкой секции, которые в большей степени отражают Ваш уровень компетентности в каждой области. В последнем столбце отметьте пункты, по которым Вы бы хотели вести тесную работу с наставником (всего 7 пунктов).

- A. Низкая степень владения компетенциями
- B. Степень владения компетенциями ниже среднего
- C. Средняя степень владения компетенциями
- D. Степень владения компетенциями выше среднего
- E. Высокая степень владения компетенциями

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 3 пункта, по которым Вам требуется помощь наставника
<b>Часть 1. КОМПЕТЕНТНЫЙ ПЕДАГОГ</b>							
1.1	Составление и реализация интерактивных планов уроков						
1.2	Внедрение ФГОС в урочную и внеурочную деятельность						
1.3	Эффективное и целесообразное использование ИКТ на уроках						
1.4	Соблюдение дисциплины и порядка на уроках						
1.5	Использование соответствующих методов оценивания результатов обучения учеников						
1.6	Мониторинг активности учеников (вовлеченность в образовательный процесс)						
1.7	Предоставление формирующей обратной связи ученикам						
1.8	Работа с трудными детьми, требующими повышенного внимания, на уроках (ведение воспитательной работы с такими учениками)						
1.9	Установление контакта и взаимопонимания с учениками в классе во время обучения						

1.10	Дифференцированный подход в работе с одаренными детьми или с детьми с особыми образовательными потребностями						
<b>Часть 2. ИННОВАЦИОННЫЙ ПРАКТИК</b>							
2.1	Проведение уроков с применением инновационных методов преподавания						
2.2	Проведение инновационной проектной деятельности с учениками для углубленного изучения темы						
2.3	Создание среды с разнообразными условиями обучения						
2.4	Планирование различных внеклассных образовательных мероприятий для учеников						
2.5	Составление индивидуальных планов обучения для отдельных учеников (например, победителей олимпиад)						
<b>Часть 3. АКТИВНЫЙ ГРАЖДАНИН</b>							
3.1	Формирование системы морально-нравственных ценностей у учеников						
3.2	Проведение мероприятий или осуществление проектов для развития в учениках морально-нравственных ценностей и чувства патриотизма						
3.3	Развитие навыков межкультурного диалога						
3.4	Планирование мероприятий или проектов для развития социального сознания и чувства принадлежности к социуму						
3.5	Оценивание эффективности воспитательных мероприятий или проектов						
3.6	Формирование у учеников активной гражданской позиции						
<b>Часть 4. ОТВЕТСТВЕННЫЙ НАСТАВНИК</b>							
4.1	Умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера						
4.2	Использование различных психологических приемов для						

	оказания целенаправленной поддержки						
4.3	Использование педагогических подходов для оказания целенаправленной поддержки						
4.4	Развитие в учениках навыков познавательной деятельности						
4.5	Развитие в учениках навыков самостоятельной работы						
4.6	Умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера						
<b>Часть 5. УСПЕШНЫЙ ЛИДЕР</b>							
5.1	Владение знаниями о новых тенденциях развития образования для планирования собственного профессионального развития						
5.2	Работа с узкими специалистами в области психологии, медицины и педагогики						
5.3	Сотрудничество с родителями учеников						
5.4	Лидирующая позиция в организации совместных мероприятий или проектов для родителей учеников						
5.5	Лидирующая позиция в организации инновационных мероприятий или проектов для учеников						

*Благодарим Вас за уделенное время!*



**МАТЕРИАЛЫ  
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ  
НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).  
Макеты опросных анкет для участников формы наставничества  
«учитель – учитель»**

**Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Инструкция**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника*	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

16. Что особенно ценно для Вас в программе?

17. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

18. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

### Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

### Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?



13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Насколько часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

**Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы)  
Макеты опросных анкет для участников формы наставничества «учитель - учитель»**

**Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Инструкция**

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны совместной вашей работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?



16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

20. Видите ли, Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы, прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]

24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

#### Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

#### Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

13. Насколько оправдались Ваши ожидания	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

19. Видите ли, Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА  
\_\_\_\_\_ УЧЕБНЫЙ ГОД

Ф.И.О. молодого специалиста	
Уровень образования с указанием ВУЗа	
Наименование образовательной организации	
Должность	
Перечень преподаваемых дисциплин	
Внеурочная деятельность (при наличии)	
Категория (если имеется)	
Стаж педагогической работы	
*Наименование темы самообразования	
Ф.И.О. наставника	
Должность	



**ПЛАН РАБОТЫ  
МОЛОДОГО ПЕДАГОГА И НАСТАВНИКА  
НА \_\_\_\_\_ УЧЕБНЫЙ ГОД**

<b>Этапы повышения уровня профессионального развития</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Форма представления, результат работы</b>
Прикрепление к педагогу-наставнику, консультации с педагогом-наставником		
Определение темы по самообразованию		Изучение аспектов выбранной темы. Проведение диагностики с целью выявления процента эффективности реализуемой технологии (методики, приема и т.д.).
Изучение профессионального стандарта педагога		
Разработка методического обеспечения по предмету: программы, планы, конспекты, презентации. Разработка образовательных программ.		
Разработка плана работы классного руководителя		
Подборка контрольно-измерительных материалов по предмету		
Разработка и реализация внеурочной деятельности учащихся		
Участие в системе методической работы школы		
Участие в мероприятиях муниципального уровня		
Участие в дистанционных мероприятиях		
Обучение на курсах повышения квалификации		
Обобщение собственного опыта деятельности: создание сайта педагога		Ссылка:

