

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №47 «Успех»

ПРИНЯТО:
педагогическим советом №1
протокол №1 от 30.08.2020г.

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МБДОУ
ДС №47 «Успех»
_____ О.В.Звонарева
Приказом №177 от 31.08.2020г.

Программа
наставничества
педагогических работников до 35 лет
на 2020-2025 учебный год
«Путь к успеху»

Содержание

Паспорт Программы	4
1. Целевой раздел	
1.1. Пояснительная записка	6
1.2. Цель, задачи реализации Программы	8
1.3. Принципы работы с молодыми специалистами	8
1.4. Планируемые результаты Программы	8
2. Содержательный раздел	
2.1. Кадровая система реализации Программы	9
2.2. Этапы реализации и сроки Программы	11
2.3. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы	11
2.4. Механизм реализации программы	12
3. Организационный раздел	
3.1. Методическое обеспечение программы	13
4. Приложение	14

Паспорт Программы

1.	Полное название Программы	Программа наставничества педагогических работников до 35 лет на 2020–2025 годы «Путь к успеху» в МБДОУ ДС № 47 «Успех»
2.	Основание для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; ➤ Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года; ➤ Указ Президента России от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» ➤ Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программ среднего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» ➤ Региональный проект «Учитель будущего» (шифр проекта 059 – ПОО от 13.11.2018) ➤ Комплексная программа обновления кадров, включая развитие системы непрерывной подготовки и повышения квалификации учителей, утвержденная приказом департамента образования и молодёжной политики ХМАО-Югры от 26.08.2014г. №1130 ➤ Программа развития МБДОУ ДС №47 «Успех» на 2021-2025 годы и на период до 2030 года»; ➤ Устав МБДОУ ДС №47 «Успех»
3.	Заказчик Программы	Администрация ДОО
4.	Адрес организации Программы	628602, ХМАО-Югра, Тюменская обл., г. Нижневартовск, ул.Ханты-Мансийская, 27 А
5.	Телефон, факс	Тел. факс: 8 (3466) 65-20-67, 46-10-01
6.	Авторы разработчики Программы	Звонарева Ольга Валерьевна, заведующий Майстер Лариса Ивановна, зам. зав. по ВМР Лонэвская Наталья Анатольевна, старший воспитатель
7.	Целевые группы	Зам. зав. по ВМР, старший воспитатель, воспитатели, профильные специалисты (музыкальные руководители, инструкторы по ФИЗО, учитель – логопед, учитель – дефектолог, педагог-психолог)
8.	Цель Программы	Максимально полное раскрытие потенциала личности педагогов разного уровня образования, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, обеспечивающих достижения качества образования.
9.	Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров. 2. Создание условий эффективного обмена личностным,

		<p>профессиональным опытом для каждого субъекта профессиональной деятельности.</p> <p>3. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнёрские отношения.</p>
10.	Вид Программы	Профильная
11.	Краткое содержание Программы	<p>Программа состоит из пояснительной записки (общие положения, анализ исходного состояния, цель и задачи). Обозначены сроки и условия реализации Программы. Представлены основные программные мероприятия, направленные на повышение профессиональной компетентности педагогических и управленческих кадров, намечены предполагаемые результаты реализации программы.</p>
12.	Актуальность Программы	<p>В условиях обновления содержания образования, введения Федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования, введения профессионального стандарта педагога, значительно возрос спрос на высококвалифицированного, конкурентоспособного, творчески работающего педагога. Современной дошкольной организации нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.</p> <p>Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей воспитателя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.</p>
13.	Ожидаемые результаты	<p>Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) педагогов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в детском саду. Педагоги -наставляемые получают необходимые профессиональные компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри педагогического коллектива, закрепления его в образовательной организации.</p>

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Пояснительная записка

Как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом; я сам учился у более старых педагогов...

А.С. Макаренко

Актуальность. Образование – это общественное благо, поэтому главными задачами образовательного учреждения по-прежнему остаются обеспечение доступности и качества бесплатного дошкольного образования. В Законе РФ «Об образовании» (с изменениями от 29.12.2012 N 273-ФЗ) в статье 10 п.4 дошкольное образование включено в общую систему образования и является первой ступенью общего образования в Российской Федерации. Дошкольное образование направлено на формирование общей культуры, развитие физических, интеллектуальных, нравственных, эстетических и личностных качеств, формирование предпосылок учебной деятельности, сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста. В условиях обновления содержания образования, введения Федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования, введения профессионального стандарта педагога, значительно возрос спрос на высококвалифицированного, конкурентоспособного, творчески работающего педагога. Повысились требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной позиции. В целях реализации Указа Президента России от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». Регионального проекта «Учитель будущего» (шифр проекта 059 – ПОО от 13.11.2018) педагог должен отвечать всем требованиям и запросам не только родителей, но и обществу в целом, любить и уважать детей, применять на практике инновационные образовательные технологии, владеть различными формами, методами общения с детьми.

В эпоху быстрой смены технологий необходимо быстрое реагирование на меняющийся социальный заказ. Очевидно, что уровень квалификации педагогических кадров при этом является важнейшим ресурсом в обеспечении высокого уровня качества образования. Поэтому одним из приоритетных направлений деятельности МБДОУ является развитие кадрового потенциала.

Назрела необходимость в системном и непрерывном повышении профессионального уровня педагогических кадров.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретную образовательную организацию – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной дошкольной организации нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей воспитателя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, способствовать

развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Данная программа наставничества педагогических работников до 35 лет (далее Программа) объединяет основные цели, задачи и мероприятия в области повышения профессионального уровня работников учреждения.

Реализация настоящей программы позволит повысить уровень профессиональной деятельности педагогических работников МБДОУ, обеспечит повышение качества образования, направленное на достижение высоких результатов воспитанников, а также способствует осуществлению качественных преобразований в системе повышения уровня кадрового потенциала учреждения.

В Программе используются следующие понятия:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает

новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу и закреплены в локальных нормативных актах ДОО;

- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОО;

- в организации педагогического труда имеют место максимальный учет

личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя;

- материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

1.2. Цель, задачи реализации Программы

Цель: максимально полное раскрытие потенциала личности педагогов разного уровня образования, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, обеспечивающих достижения качества образования.

Задачи:

4. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.
5. Создание условий эффективного обмена личностным, профессиональным опытом для каждого субъекта профессиональной деятельности.
6. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнёрские отношения.

1.3. Принципы работы с молодыми специалистами

Конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого специалиста, малоопытного воспитателя:

- ✓ соблюдение педагогического такта, специфичность которого заключается в том, что он выступает: мерой профессионального поведения педагога, его действий, поступков;
- ✓ построения рационального общения наставник – молодой специалист, малоопытный воспитатель;
- ✓ мера в выборе и использовании наставником тех или иных методов, форм, средств взаимодействия.

Взаимный интерес к наставничеству:

- ✓ необходимо обоюдное согласие наставника и молодого специалиста, малоопытного воспитателя, т.е. осуществляется свободный выбор наставника и обучаемого, учитывается их взаимный интерес.

Добровольность:

- ✓ подбор наставника осуществляется с позиций совместимости педагогов, что обязывает администрацию учитывать особенности обеих сотрудничающих сторон, таким образом, соблюдается принцип добровольности.

1.4. Планируемые результаты Программы

1. Успешная адаптации начинающих педагогов в организации.
2. Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.
3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.
5. Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.
6. Приобретение умения общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.
7. Ознакомление с основными документами, регламентирующими деятельность ДОО.

2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. Кадровая система реализации Программы

Кадровая система реализации Программы наставничества в образовательной организации предусматривает три главные роли: куратор, наставник, наставляемый.

Важная роль в организации работы по внедрению целевой модели наставничества для педагогических работников до 35 лет отводится куратору в образовательной организации.

Куратор назначается приказом по образовательной организации.

К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников;
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- контроль проведения Программы наставничества;
- участие в оценке вовлеченности молодых педагогов (наставляемых) в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников Программы.

Реализация наставнической Программы происходит через работу куратора с двумя базами:

Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором, который осуществляет сбор информации о потребностях начинающих педагогов – будущих участников программы. Информация о потребностях начинающих педагогов собирается с помощью анкетирования.

При формировании базы наставников куратор осуществляет сбор информации о педагогах, которых можно включить в состав наставников, отбор таких педагогов осуществляется по критериям психологической, педагогической и профессиональной подготовленности, а также прохождения ими обучения.

Второй главной ролью в целевой модели наставничества является наставник.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть успешные опытные педагоги, изъявившие готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Для реализации задач целевой модели наставничества возможно выделение двух типов наставников:

1) наставник – консультант – помогает с организацией образовательного процесса. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

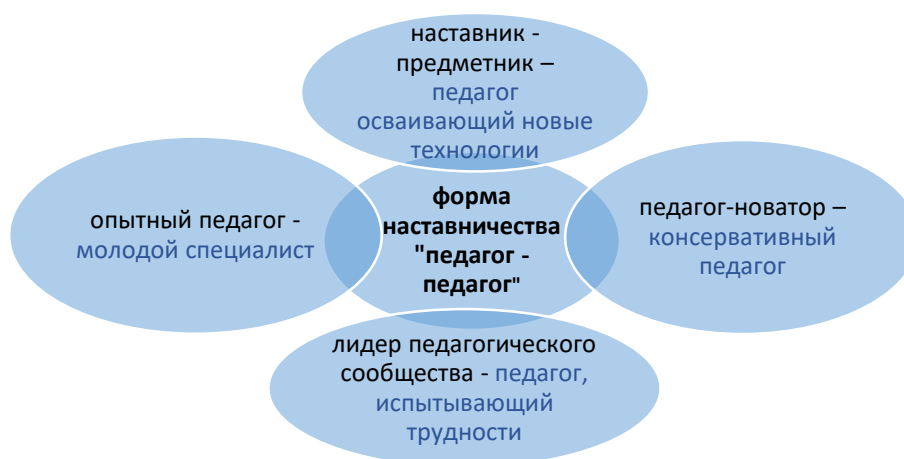
2) Наставник – опытный педагог того же направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку отдельных дисциплин.

Наставником в ДОО могут быть педагоги, владеющие компетенциями в какой-либо области, прошедшие обучение. Например: наставник по шахматам, ИКТ – технологиям, финансовой грамотности и др.

Третьей главной ролью в целевой модели наставничества является наставляемый.

Наставляемый – участник Программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать любой педагогический работник до 35 лет, в том числе со стажем работы до 3 лет. Также это могут быть педагоги находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы, которым необходимо получить представления о традициях, особенностях образовательной организации. А также педагоги, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Рольевые модели в рамках форм наставничества



Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Для успешной реализации целевой модели наставничества в дошкольных образовательных организациях предусматривается использование такой формы наставничества, при взаимодействии наставника и наставляемых, как «педагог-педагог». Взаимодействие при реализации данной формы может быть организовано, как парой, так и группой участников программ наставничества.

Форма наставничества «педагог-педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

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

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать педагогическое сообщество.

Варианты взаимодействия при реализации формы наставничества «педагог - педагог» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого.

- **взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных);
- **взаимодействие «опытный педагог – педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка педагогу («не могу найти общий язык с детьми», «испытываю стресс во время занятий»);

- **взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»**, в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками, и технологиями;
- **взаимодействие «наставник - предметник – педагог, осваивающий новые технологии»**, в рамках которого педагог, владеющий новой технологией, прошедший обучение, оказывает методическую поддержку по конкретному направлению для освоения и внедрения новых технологий в ДОО (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов, отбор методов и приемов и т.д).

2.2. Этапы и сроки реализации Программы

1 этап (2020 год май-август)

- ✓ анализ исходного состояния кадрового потенциала ДОО;
- ✓ сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности молодых педагогов в различные формы сопровождения
- ✓ выявление перспективных направлений развития кадрового потенциала в условиях модернизации дошкольного образования;
- ✓ проектирование персонифицированной программы повышения квалификации и сопровождения с учетом индивидуальных потребностей и интересов педагогов ДОО;
- ✓ реализация плана мероприятий («Дорожной карты» Приложение №9) по совершенствованию профессиональной компетентности педагогических работников ДОО.

2 этап (2020 -2024 год)

- ✓ поэтапная реализация ведущих направлений и идей Программы;
- ✓ промежуточный мониторинг эффективности реализации программных мероприятий;
- ✓ методическое сопровождение процедуры аттестации педагогических кадров.

3 этап (2025 год май)

- ✓ мониторинг результатов реализации Программы;
- ✓ обобщение достигнутого опыта;
- ✓ определение перспектив и направлений дальнейшего развития.

2.3. Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

Для оценки качества реализуемой Программы предусмотрен мониторинг процесса реализации, который дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».

Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей Программу, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива.

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, к личности наставника;

- контроль хода Программы, профессионального благополучия;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых)

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет представлен SWOT – анализ реализуемой программы (таблица 1)

Таблица 1

SWOT – анализ первого этапа мониторинга

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сбор данных для построения SWOT – анализа осуществляется посредством анкетирования, и проводится куратором программы (Приложение б)

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- качество изменений в освоении детьми образовательных программ.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

- развития гибких навыков участников программы;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью и психологическим климатом в коллективе.

Это позволит увидеть, как повлияла Программа на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие.

2.4. Механизм реализации Программа

Реализация Программы в образовательной организации производится последовательно. К условиям запуска Программы относятся:

- обеспечение нормативно-правовое оформление Программы;
- информирование коллектива о подготовке Программы, собрать предварительные запросы педагогов;
- сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию Программы;
- определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;
- создать дорожную карту реализации наставничества.

Реализация Программы происходит через работу куратора с двумя базами:

- формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов образовательной организации, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников Программы. Основная задача заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.

- формирование базы наставников. Главная задача – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Контроль за исполнением Программы отводится координатору образовательного учреждения.

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1. Методическое обеспечение Программы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 11) [Электронный ресурс] <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191362/>
2. Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года [электронный ресурс] http://ipk.bspu.ru/sites/default/files/konceptiya_razvitiya_nepreryvnogo_obrazovaniya_vzroslyh.docx.pdf
3. Указ Президента России от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [электронный ресурс] <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201805070038>
4. Региональный проект «Учитель будущего» (шифр проекта 059 – ПОО от 13.11.2018) [электронный ресурс] <https://strategy24.ru/50/education/projects/pasport-regionalnogo-proekta-uchitel-budushchego>
5. Комплексная программа обновления кадров, включая развитие системы непрерывной подготовки и повышения квалификации учителей, утвержденная приказом департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры от 26.08.2014г. №1130 [Электронный ресурс] https://iro86.ru/images/att/metod_materialy.pdf
6. Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программ среднего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» <https://docs.cntd.ru/document/564232795>
7. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» [Электронный ресурс] <https://минобрнауки.рф>
8. Афонькина Ю.А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога ДОУ: диагностический журнал / Ю.А. Афонькина. – М.: Учитель, 2013.-78с
9. <https://педпроект.рф/проект-учитель-будущего/>

Приложение 1

Форма базы наставляемых

№ П/П	ФИО наставляемого	Контакты	Год рождения	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс /отзывы наставляемого	Отметка о прохождении программы
1.											
2.											

Приложение 2

Форма базы наставников

№ П/П	ФИО наставника	Контакты	Место работы/Учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения	Интересы наставника	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого	Форма наставничества	Место работы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс наставника
1															
2															

**Анкета
для подбора потенциальных наставников**

Имя кандидата на роль - наставника		Для отметок руководителя школы
Характеристики, по которым можно определить, подходит ли наставник для работы		
1	ВЗАИМОСВЯЗЬ (построение доверительных взаимоотношений с подопечными)	
1.1	Педагог умеет слушать	
1.2	Педагог уважает своих коллег	
1.3	Педагогу нравится делиться опытом с коллегами	
1.4	Педагог умеет эффективно делиться педагогическими идеями	
1.5	Педагогу нравится взаимодействие с подопечными (менее опытными коллегами)	
1.6	Другие педагоги дошкольной организации с удовольствием работают/общаются/учатся у данного учителя	
1.7	Педагог готов выделить время на обучение менее опытных коллег (посещение уроков и т.д.)	
1.8	Педагог является примером для коллег в обучении и воспитании детей	
2	ФОРМИРУЮЩЕЕ ОЦЕНИВАНИЕ (объективное оценивание с целью выявления зон роста и последующего предоставления обратной связи и обучения)	
2.1	Педагог умеет (или имеет потенциал) собирать данные для выявления потребностей подопечных	
2.2	Педагог умеет (или имеет потенциал) анализировать данные для выявления потребностей подопечных	
2.3	Педагог умеет (или имеет потенциал) определять стратегию для развития зон роста подопечного	
2.4	Педагог умеет (или имеет потенциал) определять ресурсы для развития зон роста подопечного	
2.5	Педагог умеет (или имеет потенциал) использовать данные для оценки успешности подопечного	
2.6	Педагог умеет (или имеет потенциал) предоставлять объективную обратную и формирующую связь подопечным	
2.7	Педагог имеет опыт предоставления обратной связи коллегам	
3	КОУЧИНГ (реализация поэтапного развития и обучения подопечного)	
3.1	Педагог обладает глубокими знаниями в своей предметной области и методик преподавания	
3.2	Педагог использует разнообразные методы обучения, чтобы вовлечь учеников в образовательный процесс	
3.3	Педагог внимателен к потребностям подопечных в обучении и развитии	
3.4	Педагог обладает временем и компетенциями для своевременного оказания поддержки подопечным	
4	ПОДДЕРЖКА (помощь подопечному в поиске собственного пути)	
4.1	Педагог способен (или имеет потенциал) постепенно развивать	

	подопечного, не предоставляя готовые правильные ответы и решения сразу	
4.2	Педагог активно содействует профессиональному развитию коллег/подопечных и радуется их успехам (даже если они превосходят его личные успехи)	
4.3	Педагог идет в ногу со временем и владеет информацией о требованиях к учителю Российской Федерации	
	Общее количество положительных отметок (≥ 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).

А. Низкая степень владения компетенциями

В. Степень владения компетенциями ниже среднего

С. Средняя степень владения компетенциями

Д. Степень владения компетенциями выше среднего Е. Высокая степень владения компетенциями

	Требуемые компетенции	А	В	С	Д	Е	Выберите 3 пункта, по которым Вам требуется помощь наставника
1.1	Составление и реализация интегрированных занятий						
1.2	Внедрение ФГОС в образовательную и совместную деятельность						
1.3	Эффективное и целесообразное использование ИКТ в образовательной деятельности						
1.4	Соблюдение дисциплины и порядка на ОД						
1.5	Использование соответствующих методов оценки индивидуального развития для оптимизации образовательной работы с воспитанниками						
1.6	Мониторинг активности учеников (вовлеченность в образовательную деятельность)						
1.7	Предоставление формирующей обратной связи с воспитанниками						
1.8	Работа с воспитанниками, требующими повышенного внимания (построение образовательной траектории развития детей, испытывающих трудности в образовательном процессе)						
1.9	Установление контакта и взаимопонимания с воспитанниками в группе во время обучения						
1.10	Дифференцированный подход в работе с одаренными детьми или с детьми с особыми образовательными потребностями						
Часть 2. ИННОВАЦИОННЫЙ ПРАКТИК							
2.1	Проведение образовательной деятельности с применением инновационных методов преподавания						
2.2	Проведение инновационной проектной деятельности с воспитанниками для углубленного изучения темы						

2.3	Создание среды с разнообразными условиями обучения						
2.4	Планирование различных образовательных мероприятий для воспитанников						
2.5	Составление индивидуального образовательного маршрута для отдельных воспитанников (например победителей олимпиад)						
Часть 3. АКТИВНЫЙ ГРАЖДАНИН							
3.1	Формирование системы морально-нравственных ценностей у воспитанников						
3.2	Проведение мероприятий или осуществление проектов для развития у воспитанников морально-нравственных ценностей и чувства патриотизма						
3.3	Планирование мероприятий или проектов для развития социального сознания и чувства принадлежности к социуму						
3.4	Оценивание эффективности воспитательных мероприятий или проектов						
Часть 4. ОТВЕТСТВЕННЫЙ НАСТАВНИК							
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 воспитанниках навыков познавательной деятельности						
4.5.	Развитие в воспитанниках навыков самостоятельной работы (дети дошкольного возраста 5-7 лет)						
Часть 5. УСПЕШНЫЙ ЛИДЕР							
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 воспитанников						
5.4	Лидирующая позиция в организации совместных мероприятий или проектов для родителей воспитанников						
5.5	Лидирующая позиция в организации инновационных мероприятий или проектов для воспитанников						

Благодарим Вас за уделенное время!

Материалы для проведения мониторинга

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы). Макет опросных анкет для участников формы наставничества «педагог-педагог»

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

16. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

17. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

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

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

14. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

15. Рады ли Вы участвовать в программе? [ДА/НЕТ]

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершению работы). Макет опросных анкет для участников формы наставничества «педагог-педагог»

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

15. Что Вы ожидали от программы и своей роли? _____

16. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

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

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

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

20. Видители 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, 1- самый низкий бал, 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 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. 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. Насколько оправдались Ваши ожидания										
13. 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	

14. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

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

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]

Опросники для SWOT-анализа реализуемой Программы

Личностная оценка **наставляемых**

Всего участников - _____ Из них:
 Довольны совместной работой _____ Довольны результатом _____

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Личностная оценка **наставников**

Всего участников - _____ Из них:
 Довольны совместной работой _____ Довольны результатом _____

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

**Анкета куратора
количественный анализ результатов Программы**

Исследуемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница ($Z = x - y$)	Значение в процентах ($Z/X*100$)
1. Количество учеников, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число воспитанников, состоящих на учете в МКДН и ЗП				
4. Количество жалоб от родителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и ДОО				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик				
6. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности				

Оценка Программы

Инструкция

Оцените реализацию программы в баллах от 1 до 10, 1- самый низкий бал, 10 – самый высокий

1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Актуальность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
(комплекс мер «дорожная карта»)
 по реализации муниципального плана мероприятий проекта «Учитель будущего»
 национального проекта «Образование»
 (МБДОУ ДС №47 «Успех»)

Цель: обеспечение вхождения Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования к 2024 году путем внедрения национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций (Нижевартовск)

Показатели

№ п/п	Наименование показателя, единицы измерения	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Ответственный за достижение результата
1	Доля педагогов, вовлеченных в национальную систему профессионального роста педагогических работников (%/чел.)	0	1	1	1	1	1	Заместитель методического отдела
2	Доля педагогических работников, прошедших добровольную независимую оценку профессиональной квалификации (%/чел.)	0	0	1,6% 1	3,2% 2	4,8% 3	8% 5	Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе

Результаты

№ п/п	Наименование показателя, единицы измерения	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Ответственный за достижение результата
1	Внедрена система аттестации руководителей образовательной организации (да -1, нет - 0)	0	0	1	1	1	1	Заведующий дошкольной организации
2	100% педагогических работников повысили уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования	80%	80%	90%	90%	100%	100%	Заместитель методического отдела
3	Не менее 10% педагогических работников системы общего образования и дополнительного образования детей прошли добровольную независимую оценку профессиональной квалификации (%/чел.)	0	0	0	0	0	3,2% 2	Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе
4	Внедрение системы поддержки и сопровождения педагогов в возрасте до 35 лет в первые три года работы							

План мероприятий («дорожная карта»)

МБДОУ ДС №47 «Успех» по достижению результатов муниципального плана мероприятий проекта
«Учитель будущего» национального проекта «Образование»

№ п/п	Наименование мероприятия, контрольной точки	Сроки реализации		Вид документа	Ответственный исполнитель	Планируемый результат
		начало	конец			
1. Результат муниципального плана мероприятий проекта: внедрение системы аттестации руководителей общеобразовательных организаций <i>Финансирование: за счет средств местного бюджета</i>						
1.1	Информирование о новой процедуре проведения аттестации руководителей общеобразовательных организаций	01.06.2020	31.12.2024	Информация на странице портала системы образования города Нижневартовска	Заведующий	Ознакомление с новой моделью прохождения аттестации
1.2	Подготовка отчет по выполнению индивидуального плана за отчетный период кандидата на должность руководителей общеобразовательных организации	01.09.2020	31.12.2024	Отчеты	Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе	Член резерва на должность руководителя общеобразовательной организации
2. Результат регионального проекта: непрерывное и планомерное повышение квалификации педагогических работников <i>Финансирование: за счет средств местного бюджета - педагогические работники системы дополнительного образования и командировочные расходы; за счет средств субвенций, предусмотренных на повышение квалификации педагогических работников, но не реже одного раза в три года для одного педагогического работника (педагогические работники системы общего образования).</i>						
2.1.	Участие в реализации Комплекса мер для непрерывного и планомерного повышения квалификации работников системы образования, в том числе с использованием дистанционных технологий	01.09.2020	31.12.2024	Разработанный Комплекс мер	МАУ г.Нижневартовска ЦРО	Комплекс мер
2.2	Участие в организованных профессиональных ассоциаций и сообществ (Форсайт-центры системы образования города Нижневартовска), семинарах, научно-практических	01.09.2020	31.12.2024	План работы Форсайт-центров (ежегодно), расписание семинаров, научно-	Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе	Ежегодное участие

	конференциях			практических конференций		
2.3	Участие в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	01.09.2020	31.12.2024	План мероприятий (ежегодно), положения конкурсов	Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе	Ежегодное участие
3. Результат муниципального плана мероприятий проекта: не менее 10% педагогических работников системы общего образования и дополнительного образования детей прошли добровольную независимую оценку профессиональной квалификации. <i>Финансирование: за счет средств местного бюджета (командировочные расходы)</i>						
3.1	Не менее 3,2 % педагогических работников пройдут добровольную независимую оценку профессиональной квалификации на базе центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и центры оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов	01.01.2024	31.12.2024	Информационная справка	Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе	Подтверждающие материалы, отчет участников.
4. Результат муниципального плана мероприятий проекта: внедрение системы поддержки и сопровождения педагогов в возрасте до 35 лет в первые три года работы <i>Финансирование: за счет средств регионального бюджета на проведение мероприятий регионального уровня; за счет средств местного бюджета на проведение мероприятий муниципального уровня.</i>						
4.1	Разработка программы наставничества для педагогов до 35 лет, в том числе по выявлению и поддержке молодежи, мотивированных к освоению педагогической профессии.	01.09.2020	31.12.2024	Программа	Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе	Программа наставничества, 100% охват педагогов организации
4.2	Вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы молодые специалисты в возрасте до 35 лет	01.01.2024	31.12.2024	Отчет	Старший воспитатель	Оказание помощи, отчет по программе.
4.3	Участие в молодежном общественном объединении педагогических работников муниципальных	01.09.2020	31.12.2024	Педагогические материалы, разработки	Старший воспитатель	Доклады (обобщение опыта), отчеты

	образовательных учреждений «Педагог - НВ» в формате Форсайт-центра					
4.4	Участие в мероприятиях по выявлению лучших практик и форм сопровождения молодых педагогических работников. Диссеминация опыта работы.	01.09.2020	31.12.2024	Педагогические материалы, разработки	Старший воспитатель	Диссеминация опыта
4.5	Организация конкурса профессионального мастерства среди молодых педагогических работников образовательных организаций города Нижневартовска «Педагогический дебют»	01.09.2020	31.12.2024	Педагогические материалы, разработки	Старший воспитатель	Представление опыта, обобщение педагогических результатов
4.6	Участие в работе научно-практических конференций, семинаров и др. мероприятий по обмену опытом и лучшими практиками среди молодых педагогов	01.09.2020	31.12.2024	Педагогические материалы, разработки	Старший воспитатель	Представление опыта, обобщение педагогических результатов