**ПРОГРАММА ИННОВАЦИОННОЙ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Модель наставничеств, обеспечивающая непрерывное сопровождение профессионально-личностного роста современного учителя в образовательной организации

**1.Актуальность программы**

В стране идёт масштабное возрождение наставничества, которое призвано повысить качество профессиональной деятельности во всех сферах общества и производства. По словам президента В.В. Путина «… без любви к профессии нельзя, невозможно просто добиваться никаких результатов, их просто не будет или они будут посредственными – она предполагает желание передать свои знания тем людям, которые в состоянии, которые достойны того, чтобы, будучи в этой профессии, развивать её дальше. Ну, как же можно любить своё дело и хотя бы не попробовать до своего уровня поднять людей, которые, по вашему мнению, способны к этому, и не создать в этой связи какую-то базу, платформу для того, чтобы они сделали шаг в будущее этой профессии? Любой профессионал, любой абсолютно, уверен, всегда мечтает о том, чтобы дело, которому он посвятил всю свою жизнь, а, как правило, вы, когда работаете с наставниками, имеете дело именно с такими людьми, все мечтают, чтобы профессия развивалась, чтобы дело, которое делает другой человек, оказалось в будущем в надёжных руках». Актуальность и ценность наставничества проявляется в предоставлении каждому, и наставнику и наставляемому, возможности самореализации, саморазвития, самообразования. Обосновывая важность развития наставничества в стране, В.В. Путин отмечает: «Каждый должен иметь возможность проявить себя в общественной стезе, волонтёрской, на производстве или госслужбе, иметь возможность на успешный жизненный и профессиональный старт. Для этого мы запускаем целую линейку для продвижения целеустремлённой молодёжи, в том числе развиваем институт наставничества. Россия – страна возможностей». Ценность наставничества заключается не только в помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении и адаптации к работе в конкретной образовательной организации, но и в качественном профессиональном росте самих наставников, стремящихся обогащаться новыми идеями, овладевать современными педагогическими технологиями. Объединение в профессиональные пары, группы способствует развитию педагогического коллектива, сплоченности, взаимоподдержки и атмосферы взаимного доверия.

Наставничество - одно из приоритетных направлений развития и региональной системы образования в 2018 году.

Для стимулирования развития системы наставничества организовываются конкурсы наставничества на всех уровнях. Лучшие наставники как носители значимых для развития данной сферы деятельности профессиональных и личностных качеств, традиций и инноваций получают всенародное признание, почёт и уважение.

Однако, возрождая наставничество в образовании, необходимо учитывать достижения современной педагогической науки и практики, мировые тенденции развития института наставничества. В новой системе наставничества должны отразиться все лучшие черты отечественных и мировых тенденций развития.

**2.Основная идея программы**

Основная идея проекта заключается в разработке и апробации новой **модели** наставничества в образовательной организации, которая будет создавать необходимые психолого-педагогические условия для непрерывного профессионально-личностного роста всем педагогам **на любом этапе их профессиональной деятельности.**

Под педагогическим моделированием будем понимать отражение характеристик существующей педагогической системы в специально созданном объекте, который называется педагогической моделью (*Яковлева Н. Педагогическое проектирование инновационных систем: автореф. дисс. ….д-ра пед. наук: 13.00.01/ Надежда Олеговна Яковлева; Челяб. гос. пед. ун-т. – Челябинск, 2003.- 48с.)*

Целью внедрения института наставничества в ОО является оказание практической помощи педагогам в приобретении и развитии их профессиональных знаний, навыков, умений, способствующих качественному исполнению должностных обязанностей, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах профессиональной деятельности.

Задачами наставничества являются:  
1) Сокращение периода адаптации молодых педагогов к работе в ОО;  
2) Углубление профессиональных знаний, навыков, умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей;  
3) Развитие способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять современные требования к профессиональной деятельности педагога;

4) Формирование у наставляемых педагогов добросовестности, дисциплинированности, сознательного и инициативного отношения к профессиональной деятельности;

5) Помощь педагогам в реализации своего потенциала, саморазвитии и самосовершенствовании.

Анализ научной литературы показал, что в российской традиции наставничество реализуется, прежде всего, по отношению к молодым специалистам. Согласно мнению многих отечественных исследователей: Э.Ф. Зеера, Б.С. Гершунского, Т.С. Назаровой, Е.С. Самойловой, наставничество для молодых специалистов – это система обучающих воздействий передовых и опытных работников организаций на способности молодёжи и обучающихся на производстве с целью формирования у них устойчивых профессиональных компетенций, мотивации и заинтересованности в овладении профессией. В тоже время в мировой практике сложилась концепция наставничества специалиста на всех этапах профессионального становления и развития. Дэвид Клаттербак в 1991 году так и озаглавил свою книгу «Каждый нуждается в наставнике». Новая модель наставничества в российском образовании должна создавать благоприятные психолого-педагогические условия профессионально-личностного роста каждому учителю на любом этапе профессиональной деятельности. Анализ научной литературы и педагогической практики показывает, что в наставнике нуждаются:

- молодые педагоги для адаптации в профессиональной деятельности и к работе в этой образовательной организации;

- педагоги, у которых есть высокий потенциал для профессионального роста – в долгосрочной перспективе они могут привести образовательную организацию к более высоким показателям качества образовательной деятельности, образовательного процесса в целом;

- педагоги с низкой эффективностью работы.

Основой разработки новой модели наставничества в образовательной организации станут следующие теоретические положения и концептуальные идеи, которые в ходе реализации проекта будут обогащаться и конкретизироваться.

В качестве методологической основы наставничества выделены концепция совместной деятельности и концепция открытого профессионализма. Показано, что сопровождение профессионального развития молодого специалиста – это соорганизация разных типов совместного действия (закрытого, обращенного, открытого) наставника и

подопечного и разных типов наставников (методист, навигатор, тьютор, разработчик, исследователь, консультант).

Мы считаем, что для реализации наставничества как деятельностного сопровождения процесса не адаптации к профессии, а освоения профессии необходима соорганизация разных моделей совместной деятельности наставника и «ученика» и реализация разных типов наставничества. Кроме моделей организации совместной деятельности в основание наставничества мы кладем идею открытого профессионализма (термин С. И. Поздеевой): «специалиста не столько «подгоняют» под какую-то норму (образец) с заданным набором профессиональных умений и качеств, сколько дают ему возможность влиять на процесс своего профессионального развития, реально участвуя не только в учебном процессе, но и в инновационной и общественной деятельности».

***В нашей программе Наставничество*** понимается шире, чем поддержка начинающего педагога. На наш взгляд наставничество - это одна из форм передачи педагогического опыта на всех этапах профессионального становления педагога, в ходе которой, осваиваются персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

***Наставник:***

- квалифицированный специалист, профессионал или опытный педагог, у которого *другие педагоги могутполучить совет, рекомендацию*;

- опытный учитель, который посредством своих действий и своей работы *помогает* другим педагогам *реализовать свой потенциал*;

- это педагог, который *обучает других* педагогов *на их рабочем месте*, помогает им осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с предъявляемыми требованиями.

-тьютор – опытный учитель, сопровождающий процесс освоения новой деятельности другими педагогами в функциональных (проектных группах);

-куратор – педагог, которому поручено наблюдение за ходом экспериментальной работы.

Наставником может стать любой педагог в образовательной организации, который на добровольной основе в качестве общественной деятельности:

***готов***

***-*** инвестировать своё время в развитие другого человека, помочь в преодолении затруднений, достижении целей профессионально-личностного развития;

- передать свой опыт, свои знания и умения другому педагогу;

- конструктивно общаться, конструктивно критиковать, методично и технологично обучать другого педагога, обратившегося к нему за советом, помощью;

- самому учиться наставничеству, осуществлять непрерывное самообразование и саморазвитие.

Обязательными условиями образования пар: «наставник + наставляемый» или групп: «наставник + наставляемые» выступают отношения доверия, взаимоуважения, добровольности, целеустремлённости.

Сами наставники должны объединяться в творческие группы для осуществления последовательного и планомерного самообразования, самосовершенствования, обмена опытом. Каждому из них необходимо принимать участие в различных профессиональных конкурсах, участвовать в научно-практических конференциях, обобщать результаты своей деятельности в методических продуктах (рекомендации, разработки, инструкции, памятки и т.д.).

Модель оценки качества работы наставника (О.С. Бутенко, В.С. Бутенко):

* Степень достижения цели наставничества;
* объектом оценки выступает не только наставляемый (динамика профессионально-личностного роста), но и сам наставник (уровень профессионализма, динамика профессионально-личностного роста);
* наставничество как социальный институт влияет на всю систему управления персоналом;
* оценка эффективности должна осуществляться не только по конечному результату, но и поэтапно, по мере реализации программы наставничества;

Предмет оценки:

- полученные знания и умения, их позитивная динамика;

- изменение поведения (направленность, инициативность, включенность);

- результативность деятельности (достижения);

- эмоциональная удовлетворённость.

**4. Сфера деятельности :** социальная (образовательные системы и их компоненты).

**5. Аудитория программы:** Проект направлен на внедрение системы наставничества в деятельность каждой образовательной организации (ОО) Самарской области в соответствии с достижениями современной педагогической науки и практики.

Методические материалы позволят каждому руководителю ОО, педагогическим коллективам создавать систему наставничества, обеспечивающую необходимые условия для непрерывного профессионально-личностного развития, реализации своего потенциала на протяжении всей работы в данном ОО. Руководители ОО, методисты, педагоги-наставники получат конкретную ориентировочную основу деятельности.

Значимость проекта повышается вовлечением в него большого количества педагогов, прежде всего молодых педагогов и педагогов, у которых есть высокий потенциал для профессионального роста – в долгосрочной перспективе они могут привести образовательную организацию к более высоким показателям качества образовательной деятельности образовательного процесса в целом;

руководителей и педагогические коллективы образовательных организаций.

**6. Цели и задачи программы:** разработать и апробировать новую модель наставничества в образовательной организации (ОО), обеспечивающую психолого-педагогические условия для непрерывного профессионально-личностного роста каждого учителя.

**Задачи программы:**

1. Разработать и описать новую модель наставничества на основе достижений современной педагогической науки передовой педагогической практики.

2. Разработать управленческое (нормативное) и методическое сопровождение внедрения новой модели наставничества в ОО.

3. Создать внутришкольную модель повышения квалификации наставников по освоению новой стратегии взаимодействия с наставляемыми.

4. Внедрить новую модель наставничества в систему работы в ГБОУ СОШ №2 им. В.Маскина и повысить результаты освоения образовательных программ.

5. Организовать мониторинг результативности новой модели наставничества.

6. Проанализировать и обобщить опыт апробации новой модели наставничества.

**7.Формы реализации программы:**

**1) Организационные***: Создание структуры управления новой моделью наставничества, состоящей следующих компонентов:*

***Методический совет*** осуществляет в целом научно-методическое, программно-методическое, информационно-методическое и организационно-методическое сопровождение создания и внедрение новой модели наставничества.

***Педагогический совет*** осуществляет нормативно-правовое сопровождение проектной деятельности.

***Школа наставников:*** обучение новым стратегиям наставничества, организация их непрерывного самообразования, саморазвития; возможность обмена опытом и оформления его результатов в методических продуктах.

***Проектная группа:*** группа педагогов – разработчиков проекта, его программы и новой модели наставничества.

***Референтные группы педагогов:*** молодые учителя; педагоги, испытывающим дефициты в профессиональном развитии; учителя, мотивированные на реализацию своего потенциала, саморазвитие и самосовершенствование.

*Референтные группы* создаются из числа педагогов, когда единомышленники сплачиваются вокруг лидера группы на основе доверия, авторитета и уважения. Они могут создаваться как из наставляемых, так и из самих наставников.

***Творческие*** объединения разрабатывают новые идеи, реализуют инновационные проекты.

***В проблемные*** группы объединяются педагоги для совместного преодоления трудностей, возникающих в ходе осуществления тех или иных видов профессиональной деятельности.

***Функциональные группы*** – являются постоянными, в которых педагоги планомерно и целеустремлённо реализуют свои программы наставничества.

***Методическая служба*** – центр методического сопровождения разработки проекта и мониторинга (система непрерывного наблюдения, промежуточного контроля, анализа и прогнозирования) его результативности.

***Психологическая служба ОО:*** мониторинг педагогических затруднений, психологическая помощь и поддержка участников инновационного проекта.

***Школа молодого педагога:*** проектирование образовательного пространства развития профессиональных умений и навыков молодых специалистов,  создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности, развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании

**2). Информационные**: сайт ОО, стенды, выставки, фото-отчёты, творческие и аналитические отчёты, информационные письма, видеофильмы, статьи в СМИ, Методическое пособие «Профессиональные достижения педагогов в ОО», отражающие ход и результаты проектной деятельности.

**3). Продуктивные.**

***Нормативные документы***–локальные акты, приказы, положения, программы, протоколы, планы, регламентирующие проектную деятельность.

***Методические материалы:*** рекомендации, памятки, дорожные карты для молодых педагогов, разработки, сборники, пособия, отражающие результаты проектной деятельности.

**4.) Коммуникативные:** научно-практические конференции, круглые столы,творческие мастерские, дискуссионные площадки, мастер-классы, открытые мероприятия, индивидуальные и групповые консультации, фестиваль наставников, Интернет-площадки, сайт ОО, стенд в школе, сетевое взаимодействие.

**5.) Просветительские:** курсы повышения квалификации, обучающие семинары, семинары-практикумы, мастер-классы, консультации, тренинги, круглые столы, вечера вопросов и ответов, научно-практические конференции.

**8. Участники программы:**

***Руководитель проекта/программы:*** Харымова Людмила Николаевна – директор ГБОУ СОШ №2 им. В. Маскина ж.-д.ст. Клявлино

***Координатор проекта/программы:*** Кузьмина Галина Ильинична – руководитель методической службы ГБОУ СОШ №2 им. В. Маскина ж.-д.ст. Клявлино

***Исполнители проекта/программы:*** педагоги ГБОУ СОШ №2 им. В. Маскина ж.-д.ст. Клявлино:педагоги ГБОУ СОШ №2 им. В. Маскина ж.-д. ст. Клявлино:

руководители проектных групп: **Кудряшова Валентина Александровна**, заместитель директора по УВР, победитель ПНПО, победитель областного конкурса воспитательных проектов особой педагогической и общественной значимости, руководитель окружного МО учителей химии и биологии. **Багаутдинова Диля Рашитовна,** победитель ПНПО, победитель областного конкурса воспитательных проектов особой педагогической и общественной значимости, учитель физики высшей категории, **Кузьмина Светлана Владимировна,** победитель ПНПО, победитель областного конкурса воспитательных проектов особой педагогической и общественной значимости, победитель Всероссийского профессионального конкурса имени Д. Менделеева «Мой лучший урок», учитель русского языка высшей категории, **Ромаданова Ирина Владимировна,** победитель окружного этапа Всероссийского профессионального конкурса «Учитель года – 2016», победитель ПНПО, руководитель районного МО учителей математики, учитель математики высшей категории, **Шайбулатова Ирина Владимировна** руководитель МО учителей английского языка, победитель ПНПО, **призер** областного конкурса «Наставник в системе образования», учитель английского языка высшей категории, **Суркова Татьяна Анатольевна,** победитель ПНПО, победитель областного профессионального конкурса « Самый классный», учитель географии высшей категории, **Буравова Надежда Николаевна**, победитель ПНПО, учитель информатики высшей категории, **Измайлова Светлана Николаевна,** победитель ПНПО, руководитель МО учителей русского языка и литературы, учитель высшей категории, Корнеева Н.Г., Тремасова С.И., психологи высшей квалификационной категории.

***Консультанты проекта/программы:*** Сорокина Ирина Владимировна, кандидат педагогических наук, заведующий кафедрой педагогики и психологии СИПКРО

**9.Содержание программы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Направления  деятельности | Содержание деятельности | Исполнители | Формы  представления  результата | Сроки |
| Разработка и описание новой модели наставничества на основе достижений педагогической науки и передового педагогического опыта | Создание проектной группы  Изучение достижений педагогической науки и передового педагогического опыта по проблеме  Круглые столы, дискуссионные площадки по обсуждению новой модели наставничества  Оформление новой модели наставничества  Проведение заседаний методического, педагогического советов, проектной группы | Харымова Л.Н., руководитель проекта.  Кузьмина Г.И., координатор проекта. Проектная группа: Кудряшова В.А., Багаутдинова Д.Р., Ромаданова И.В., Кузьмина С.В., Измайлова С.Н. | Программа инновационной проектной деятельности  Модель наставничества в образовательной организации (текстовая и графическая)  Протоколы заседаний  Разработка страницы сайта по реализации проекта. | июнь-ноябрь 2019г. |
| Разработка управленческого (нормативного) и методического сопровождения реализации новой модели наставничества | Заседания проектной группы  Разработка дорожной карты внедрения новой модели наставничества  Разработка и оформление нормативно-правового сопровождения организации наставничества в ОО  Разработка и оформление методического сопровождения наставничества (научно-методического, информационно-методического, программно-методического, организационно-методического)  Проведение методического и педагогического советов по утверждению нормативно-правового и методического сопровождения наставничества в ОО | Харымова Л.Н., руководитель проекта, Кузьмина Г.И., координатор проекта и руководители проектных групп. | Дорожная карта внедрения новой модели наставничества  Положения, приказы, о наставничестве в ОО  Методические материалы  Протоколы заседаний | Декабрь 2019г. -февраль 2020г. |
| Организация обучения наставников стратегиям взаимодействия с наставляемым. | Определение списочного состава функциональных, творческих, проблемных групп организации наставничества в ОО  Определение профессиональных дефицитов педагогов наставников и наставляемых  Разработка программы обучения наставников (индивидуальных, групповых)  Организация курсов повышения квалификации педагогов-наставников, обучающих семинаров  Организация проведения мастер-классов, творческих мастерских  Разработка и оформление индивидуальных программ самообразования наставников | Харымова Л.Н., руководитель проекта, Кузьмина Г.И., координатор проекта,руководители проектных групп  Психологи: Корнеева Н.Г., Тремасова С.И. | Списки групп наставников  Аналитическая справка  Программа обучения наставников  Сертификаты и удостоверения  Видео, фото-материалы  Размещение материалов эксперимента на сайте.  Программы самообразования педагогов-наставников | Март-июнь 2020г. |
| Внедрение новой модели наставничества в систему работы ОО | Выбор и прикрепление наставников  Разработка и реализации программ наставничества  Работа референтных групп  Создание книги профессиональных достижений педагогов  Подготовка и проведение школьных конкурсов наставников  Участие педагогов-наставников в областных конкурсах «Лучший наставник в образовании»  Участие педагогов-наставляемых в профессиональных конкурсах разного уровня  Оформление методических продуктов | Руководитель проекта Харымова Л.Н.  Руководители проектных групп.  Координатор проекта Кузьмина Г.И. | Приказы  Программы наставничества  Книга профессиональных достижений педагогов  Дипломы  Грамоты | Сентябрь 2020г. – декабрь 2021г. |
| Организация мониторинга результативности новой модели наставничества | Разработка и оформление программы мониторинга организации и результативности новой модели наставничества  Проведение мониторинговых исследований  Анализ результатов мониторинга | Психологи школы: Корнеева Н.Г., Тремасова С.И.  Кузьмина Г.И., координатор проекта | Программа мониторинга результативности новой модели наставничества  Аналитические справки по результатам мониторинга | В течение всего периода. |
| Анализ и обобщение результатов апробации новой модели наставничества | Проведение заседаний методического совета, проектной группы  Работа дискуссионных групп, круглых столов  Проведение научно-методической конференции  Проведение окружного фестиваля наставников  Оформление аналитических и методических материалов  Методическое пособие «Наставничество в образовательной организации» | Кузьмина Г.И., координатор проекта, председатель МС школы;  Руководители проектных групп;  Харымова Л.Н., руководитель проекта. | Аналитический отчёт  Фото-отчёт  Стенд в школе  Видеофильм. Информация на сайте.  Сборник материалов научно-практической конференции  Сборник методических материалов | январь-июнь 2022г. |

**10. Способы экспертизы**

1.Анкетирование и тестирование педагогов.

*2.*Экспертная оценка.

*3.*Мониторинг

4.Анализ результатов диагностики.

5. Промежуточный и итоговые отчеты о стажировке наставников и наставляемых.

**11. Предполагаемые изменения в системе образования Самарской области.** Разработанная и апробированная новая модель наставничества создаст благоприятные условия для ее применения в каждом образовательном учреждении Самарской области, что будет способствовать развитию системы наставничества в области*.*

**12. Предполагаемая продолжительность программы и её основные этапы:** 3 года (2019-2020; 2020-2021; 2021-2022)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Этапы проекта** | **Сроки** | **Направления деятельности** |
| Подготовительный этап | Июнь 2019г. - август 2020г. | Разработка и описание новой модели наставничества на основе достижений современной педагогической науки передовой педагогической практики.  Разработка управленческого (нормативно-правового) и методического сопровождения внедрения новой модели наставничества в ОО.  Организация обучения наставников новой стратегии взаимодействия с наставляемыми |
| Основной этап | Сентябрь 2020г. - декабрь 2021. | Внедрение новой модели наставничества в систему работы ОО.  Организация мониторинга результативности новой модели наставничества. |
| Аналитический этап | Январь-июнь 2022г. | Анализ и обобщение опыта апробации новой модели наставничества. |

**13. Оценка продуктов и результатов программы**

*Основной методический продукт:*

Методическое пособие: «Наставничество в образовательной организации».

Критерии оценки продукта:

* соответствует требованиям к структуре и оформлению методического пособия;
* актуальность;
* степень новизны;
* особенности авторской концепции;
* научность;
* ясность, логичность и доступность изложения материала.

**Ожидаемые результаты реализации программы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Ожидаемые**  **результаты** | **Форма оценки** | **критерии** | **Показатели** |
| **1.** | Создание новой модели наставничества | Аналитическое описание | Полнота и научная обоснованность описания новой модели наставничества.  Конкретность  Функциональность  Системность  Концептуальность  Управляемость  Воспроизводимость | Модель соответствует критериям. |
| **2.** | Разработаны локальные акты и методическое сопровождение | Экспертиза качества локальных актов и методического пособия | Полнота, научная обоснованность и соответствие требованиям нормативно-правового и методическое сопровождение наставничества в ОО. | Положения о наставничестве, новой модели методической службы. Внесение изменений в функциональные  обязанности учителей. Приказы |
| **3.** | Создана внутришкольная модель повышения квалификации наставников | Анкетирование и отзывы педагогов о формах ПК | Количество обученных педагогов Формы мероприятий | Обучены 100% наставников  Мастер-классы, семинары, методические разработки педагогов, участвующих в проекте, будут способствовать распространению и обмену опыта применению новой модели системы наставничества в ОО. |
| **4.** | **Изменение системы деятельности педагогического коллектива школы в условиях внедрения новой модели** | | | |
| **4.1.** | Наставничество станет органичным компонентом методической системы ГБОУ СОШ №2 им. В. Маскина ж.-д.ст. Клявлино и профессиональной деятельности опытных учителей. | Анкетирование педагогов | Реализация новой модели наставничества в ОО.  Осуществление наставничества. | Система наставничества, реализуемая в ОО, соответствует разработанной и описанной новой модели наставничества.  43 % педагогов включены в деятельность по наставничеству |
| **4.2** | 1. Реализуемая система наставничества создаст необходимые условия для профессионального роста всех педагогов ГБОУ СОШ №2 им. В. Маскина ж.-д.ст. Клявлино | Анкетирование степени удовлетворённости системой наставничества в ОО  Тестирование педагогов  Анализ профессиональных достижений педагогов | Удовлетворённость педагогов системой наставничества  Преодоление профессиональных дефицитов педагогов  Соответствие предъявляемым требованиям  Участие в профессиональных конкурсах, открытых мероприятиях | Положительная динамика удовлетворенности педагогов-наставников и наставляемых системой наставничества.  100% педагогов-наставников имеют высшую квалификационную категорию.  100% педагогов, включённых в систему наставничества, демонстрируют профессиональный рост |
| **4.3** | 1. Повысится уровень сплочённости педагогического коллектива, качества профессиональной деятельности | Анкетирование и тестирование.  Анализ промежуточных и итоговых результатов обучающихся в классах педагогов, включенных в эксперимент | Отношения в педагогическом коллективе.  Результаты промежуточной и итоговой аттестации учащихся | Высокий уровень и степень сплочённости педагогического коллектива ОО.  Положительная динамика образовательных достижений обучающихся в классах, где работают педагоги, включённые в систему наставничества. |
| **5.** | 1. Создана система мониторинга и пакеты диагностических методик по результатам мониторинга | Анкетирование и отзывы педагогов, оценка заключений о результатах апробации опыта работы в ГБОУ СОШ №2 им. в. Маскина ж.-д. ст. Клявлино. Внутришкольный план мониторинга | Педагогическая целесообразность и результативность проекта | Положительные оценки и заключения о результатах апробации новой модели системы наставничества в ГБОУ СОШ №2 им. В. Маскина ж.-д. ст. Клявлино. |
| **6.** | 1. Обобщен опыт апробации новой модели и показана ее эффективность | Обмен опытом на фестивале наставников, внешняя оценка и заключения о результатах апробации опыта в ходе круглых столов. Содание методического сборника  Анализ промежуточных и итоговых результатов обучающихся в классах педагогов, включенных в эксперимент | Удовлетворённость педагогов системой наставничества  Преодоление профессиональных дефицитов педагогов  Результаты промежуточной и итоговой аттестации учащихся | Достижение высокого уровня эффективности новой модели |

**14. Необходимая ресурсная база для реализации программы** *(****имеющиеся ресурсы)****:*

***Кадровые ресурсы****: В проект в качестве наставников привлекаются педагоги, достигшие высокого уровня педагогического мастерства(43%)педагогического коллектива, имеющие высшую квалификационную категорию:*

-1 чел. – призер первого областного конкурса «Наставник в системе образования»

-18чел – победители конкурса ПНПО,

-9 чел - победители областного конкурса долгосрочных воспитательных проектов особой педагогической и общественной значимости;

- 12 чел.- победители Всероссийского профессионального конкурса им. Д Менделеева «Мой лучший урок».

**Координатор программы** : старший методист высшей категории, Отличник народного просвещения

**Психологическое сопровождение:** 4 психолога высшей категории

***Материально-технические ресурсы:***

Методический кабинет школы, оснащенный техническим оборудованием, методической медиотекой и множительной техникой.

Техническое оборудование для работы методических объединений учителей-предметников и классных руководителей: персональные ноутбуки, мультимедиа проекторы, скоростной беспроводной интернет свободный доступ к образовательным ресурсам. (Wi-Fi)

Психологический кабинет школы, оснащенный пакетами диагностических методик по проекту.

***Информационные ресурсы:***

*Научно-методическая литература*

*1. Поздеева С. И. Особенности гуманитарного управления инновациями для становления профессионализма педагога начальной школы // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (TSPU Bulletin). 2013. Вып. 9 (137). С. 194–196.*

*2. Поздеева С. И. Разработка концепции открытого профессионализма педагога как исследовательская задача // Вестн.Томского гос. пед. ун-та (TSPU Bulletin). 2016. Вып. 1 (166). С. 88–90.*

*3. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе:Методическое пособие /Поташник М.М.-М.:Педагогическое общество России, Центр педагогического образования, 2011.-448с.*

*4. Сотников Н. З., Сотникова С. И. Профессиональная карьера работников: стратегический подход к развитию талантов // В сборнике: Управление талантами и трансформация корпоративной культуры»; Материалы международной конференции. Под редакцией О. Б. Алексеева, Э. В. Галажинского, А. О. Зоткина. 2016. С. 22-27.*

*5. Управление персоналом в России: история и современность: Монография / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013.*

*6. Яровых Ю. В. Карьерный рост педагога: типологизация, проблемы, перспективы // Вестн. Томского гос. пед. ун-та. 2013. Вып. 5 (133). С. 13–17.*

***Обобщение методического опыта педагогического коллектива школы***

*7. Методическая работа – фактор развития профессиональной компетентности учителя//Сборник «Методическая работа – фактор развития профессиональной компетентности учителя».- Самара:АНО Издательство Самарского научного центра РАН, 2014. 129 с.*

*8.«Опыт учителей - победителей ПНПО - ресурс качества образования».-Самара:АНО Издательство Самарского научного центра РАН, 2016.112с.*

*9. Инновационный проект «****Система методической работы образовательного учреждения****». ГБОУ СОШ №2 им. В. Маскина. Ст.Клявлино,2016*

*10. Фильм «Система методической работы в ГБОУ СОШ №2 им. В Маскина ж.-д. ст. Клявлино». Ст. Клявлино, 2016*

*11.****Статья*** *в сборнике материалов Всероссийской научно-практической конференции «Методические аспекты модернизации технологий и содержания обучения в соответствии с новыми федеральными государственными образовательными стандартами», 2018г «****Модель наставничества как компонент системы методической работы в современной школе»***

***Финансовые ресурсы:***

*Бюджетное финансирование и внебюджетное за счет грантовой поддержки.*