

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКАЯ РЕСПУБЛИКА
ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ
МАЛОКАРАЧАЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
П Р И К А З

от 18.01. 2020 года

№ 10 А

Об организации мероприятий мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников на территории Малокарачаевского муниципального района

В целях повышения качества образования и развития муниципальной системе оценки качества образования в образовательных организациях на территории Малокарачаевского муниципального района, в соответствии с п. 4, ст. 97 Федерального закона РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2013 года № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования, приказом Министерства Просвещения России от 13.03.2019 № 114 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями, осуществляющими образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования, основным программам профессионального обучения, дополнительным общеобразовательным программам», регламентирующими реализацию всех процедур контроля и оценки качества образования

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить настоящее Положение о непрерывном профессиональном развитии руководящих и педагогических работников Малокарачаевского муниципального района (Приложение1)
2. Утвердить План мероприятий (дорожная карта) по развитию педагогических кадров муниципальных образовательных учреждений Малокарачаевского муниципального района на 2020-2023 гг. (Приложение 2)
3. Утвердить Положение о наставничестве в образовательных организациях Малокарачаевского муниципального района(Приложение3)
4. Утвердить показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества (Приложение4)

5. Утвердить План мероприятий (дорожная карта) внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися на территории Карачаевского муниципального района на 2020-2023 годы (Приложение5)

6. Руководителям образовательных организаций, подведомственным отдела образования, руководствоваться настоящим приказом.

7. Контроль над исполнением данного приказа оставляю за собой.

Начальник отдела образования администрации
Малокарачаевского муниципального района



 С.А.Чомаева

**Положение о непрерывном профессиональном развитии руководящих
и педагогических работников Карачаевского муниципального района**

1. Общие положения

1.1. Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ;
- Федеральный государственный стандарт дошкольного образования, утвержденный Приказом Министерства образования и науки РФ от 17.10. 2013 №1155 (с последующими изменениями);
- Федеральный государственный стандарт начального общего образования, утвержденный Приказом Министерства образования и науки РФ от 06.10.2009г. №373 (с последующими изменениями);
- Федеральный государственный стандарт основного общего образования, утвержденный Приказом Министерства образования и науки РФ от 17.12.2010г. №1897 (с последующими изменениями);
- Федеральный государственный стандарт среднего общего образования, утвержденный Приказом Министерства образования и науки РФ от 17.05.2012г. №413 (с последующими изменениями);
- «Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель), утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10. 2013 г. № 544н (с изменениями от 25.12.2014 № 1115н и от 05.08.2016 № 422н);
- модель Национальной системы учительского роста (НСУР) (приказ Министерства образования и науки РФ от 26 июля 2017 г. №703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста»);
- паспорт национального проекта «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 03 сентября 2018г. № 10);

- Нормативные акты, методические рекомендации Министерство образования Карачаево-Черкесской республики, Республиканское государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования « Карачаево- Черкесский республиканский институт повышения квалификации работников образования» (далее РГБУ ДПО « КЧРИПКРО»).

1.2. Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников – важнейший фактор обеспечения высокого качества образования.

1.3. Непрерывный характер профессионального развития может быть достигнут при условии непрерывного профессионального сопровождения, которое предусматривает:

- объективную оценку уровня профессиональной компетентности педагогов;
- своевременное выявление профессиональных дефицитов педагогов, содействие их осознанию и формированию соответствующих образовательных запросов;
- использование форм повышения квалификации, ориентированных на устранение профессиональных дефицитов, в т.ч. посредством разработки индивидуальных образовательных маршрутов и реализации индивидуальных образовательных программ профессионального развития;
- вовлечение педагогов в инновационную деятельность, способствующую формированию новых компетенций, готовности к деятельности в условиях изменений;
- поддержку деятельности педагогических сообществ, объединений, проектных групп, обеспечивающих условия для «горизонтального» обучения, открывающих возможности для самореализации в профессии, построения вертикальной либо горизонтальной карьеры.

1.4. Настоящее Положение определяет цель, задачи, принципы, направления и формы организации непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников системы образования Карачаевского муниципального района.

1.5. При разработке Положения были применены следующие **принципы**:

- 1) системность – создание устойчивых связей между всеми компонентами системы управления поддержки и профессиональной помощи педагогам
- 2) объективность – своевременная корректировка актуальных задач и механизмов профессиональной помощи и поддержки педагогов на основе сформированных механизмов обеспечения объективности внутри школьных, региональных, федеральных оценочных процедур
- 3) открытость – информирование профессионального сообщества о состоянии и задачах профессионального развития педагогов через ежегодные открытые доклады, средства массовой информации
- 4) непрерывность – обеспечение возможности формального, неформального и неформального педагогического образования
- 5) вариативность – организация разнообразных механизмов управления профессиональным развитием педагогов
- 6) ориентация на результат – согласованность действий руководителей и педагогов по развитию профессиональных компетенций, актуальных для повышения качества образования

2. Основные понятия

***Образование** - целенаправленный процесс профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов.

***Непрерывное профессиональное развитие** – интеграция формального, неформального и неформального образования.

***Формальное образование** – образование, которое имеет обязательный характер и осуществляется в специальных учебных заведениях.

***Неформальное образование** – образование, которое имеет своей целью компенсировать недостатки и противоречия формального образования, удовлетворять насущные образовательные, методические потребности и интересы.

***Информальное образование** – образование, в котором ведущая роль принадлежит педагогам и руководителям, проявляющим, собственную активность.

***Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ)** – структурированная программа действий педагога на некотором фиксированном этапе работы; это замыслы педагога относительно его собственного продвижения в образовании, оформленные и упорядоченные им, готовые к реализации в педагогических технологиях и в педагогической деятельности. Это личный, отличающийся характерными признаками путь следования, который представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы профессионального развития при осуществлении методического сопровождения;

***Индивидуальная образовательная траектория** - путь профессионального развития, который предусматривает наличие индивидуального образовательного маршрута (содержательный компонент), а также разработанный способ его реализации (технологии организации процесса профессионального развития);

***Механизм управления** – совокупность процедур принятия управленческих решений;

***Механизм функционирования системы** – совокупность законов, правил и процедур, регламентирующих взаимодействие участников системы образования;

***Национальная система профессионального роста педагогических работников** - система государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное образование педагогических работников с учётом анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций;

***Непрерывное образование педагогических работников** - повышение уровня профессионального мастерства в процессе освоения программ среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования и программ краткосрочных обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов, активностей профессиональных ассоциаций, обмена опытом и лучшими практиками и т.п.), в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий в течение всей жизни;

***Повышение уровня профессионального мастерства** - процесс освоения педагогическими работниками новых знаний, навыков и развития компетенций.

***Профессиональная ассоциация** - добровольное объединение педагогических работников с целью создания условий для профессионального общения в процессе обсуждения актуальных профессиональных проблем;

***Профессиональные дефициты** - отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определённых направлений педагогической деятельности;

***Профессиональное развитие** - под профессиональным развитием учителя понимается достижение более высокого уровня его готовности к успешному решению новых, относительно более сложных профессиональных задач, обусловленных комплексом нововведений в сфере общего, профессионального и дополнительного образования, а также изменениями в организации педагогической деятельности в соответствии с нормами профессионального стандарта педагога.

***Профессиональный стандарт учителя** - набор характеристик квалификации, необходимой для осуществления педагогической деятельности в сфере начального, основного, среднего общего образования и выполнения соответствующих трудовых функций;

***Профессиональное сообщество** - группа педагогических работников, объединённая определёнными нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующая профессиональную среду;

***Стажировка** - форма дополнительного профессионального образования (повышения квалификации или профессиональной переподготовки), предполагающая обучение педагогических работников в процессе трудовой деятельности.

3. Цель, задачи, ожидаемые результаты

3.1. Цели организации непрерывного профессионального развития педагогических работников:

- обеспечение роста профессиональных компетентностей, соответствующих современным требованиям Профстандарта;
- координация процессов непрерывного профессионального развития педагогов;
- обеспечение постоянного методического сопровождения, ориентированного на оказание своевременной практической помощи педагогам при реализации ИППР.

3.2. Задачи:

- формирование позитивного отношения педагогов к непрерывному профессиональному развитию;
- обеспечение адресной поддержки педагогических кадров;
- создание автоматизированного Центра оценки профессионального мастерства и квалификации педагогических работников
- создание образовательной среды, предоставляющей широкий спектр возможностей для непрерывного профессионального развития педагогических кадров;
- развитие профессионального потенциала на основе сопровождения конкурсной деятельности;
- содействие включению педагогов в инновационную деятельность.

3.3. Принципы непрерывного образования:

- системность – создание устойчивых связей между компонентами системы управления непрерывным профессиональным развитием педагогов;
- непрерывность – обеспечение интеграции формального, неформального и информального образования;
- открытость – информирование о состоянии и задачах непрерывного профессионального развития педагогов;
- диверсификация - вариативность предоставляемых образовательных услуг с учетом запросов педагогов;
- личностная детерминация.

3.4. Ожидаемые результаты:

- сформировано позитивное отношение педагогов к непрерывному профессиональному развитию;
- обеспечено принятие педагогами системы ценностей современного образования: идеологии ФГОС, НСУР, Профессионального стандарта;
- сформирована готовность педагогов к профессиональной деятельности в условиях изменений;
- обеспечена индивидуализация и адресность методической поддержки в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами и образовательными потребностями педагогов и руководителей;
- достигнуты показатели повышения качества образования.

3.5. Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников муниципальной системы образования осуществляется на основе интеграции формального, неформального и информального образования на всех уровнях профессионального взаимодействия.

4. Организация формального образования

4.1. Дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности педагогические работники имеют право получать не реже чем один раз в три года (ФЗ-273,

ст.57 ч.5 п.2).

- 4.2. Непрерывность профессионального развития педагогических работников образовательных организаций района, осуществляющих образовательную деятельность по основным образовательным программам дошкольного, начального, основного и среднего общего образования, дополнительного образования, должна обеспечиваться освоением работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность, дополнительных профессиональных программ по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.
- 4.3. Обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности может проходить также в иных организациях, осуществляющих данную деятельность.
- 4.4. Координацию деятельности по обеспечению прохождения педагогическими работниками повышения квалификации и профессиональной переподготовки осуществляет РГБУ ДПО «КЧРИПКРО».

5. Организация неформального образования

Неформальное образование на муниципальном уровне организовано на основе системно-деятельностного подхода в рамках структурно – функциональной модели организации методической работы, охватывает основные направления методической работы, включает индивидуальные, групповые и коллективные формы организации деятельности:

- ассоциации учителей-предметников, педагогов дошкольного и дополнительного образования, школьных библиотекарей, социальных педагогов, профориентаторов, заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе;
 - стажерские площадки, консультационные центры, творческие лаборатории, семинары, практикумы, проблемно-творческие группы, педагогические мастерские, консультации, мастер-классы, индивидуальные и групповые стажировки у носителей лучших практик и т.д.;
 - сетевое взаимодействие с использованием дистанционных форм (вебинары, ВКС, ресурсы образовательных порталов и др.)
- 5.2. В целях обеспечения персонализированной адресной поддержки педагогическим коллективам и отдельным педагогам проводятся мониторинговые выезды (консалтинговые визиты) в образовательные организации. Программа консалтинга разрабатывается на основании запроса учреждений и педагогов.
 - 5.3. В соответствии с профессиональными потребностями руководящих и педагогических работников могут быть реализованы индивидуальные программы поддержки с использованием технологий тьюторства, коучинга, супервизии и др.
 - 5.4. Для осуществления сопровождения профессиональной деятельности руководящих и педагогических работников могут быть привлечены педагоги, демонстрирующие лучшие образовательные практики, в т.ч. руководители ассоциаций, победители профессиональных конкурсов, «потенциальные» старшие и ведущие учителя и др.

6. Организация информального образования

- 6.1. Информальное образование включает:
 - сопровождение разработки и реализации ИППР педагогов
 - online обучение
 - обучение под руководством наставников
 - сопровождение конкурсной деятельности
 - описание лучших практик педагогов

7. Механизмы управления реализацией индивидуальной программой профессионального развития педагогов

7.1. Механизмы управления реализацией индивидуальной программой профессионального развития педагогов на региональном уровне

Непосредственное руководство профессиональным развитием педагога на региональном уровне осуществляет Министерство образования Карачаево-Черкесской республики, Республиканское государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования « Карачаево- Черкесский республиканский институт повышения квалификации работников образования» (РГБУ ДПО « КЧРИПКРО»).

-выявление и анализ профессиональных затруднений педагогов на основе диагностики предметной, психолого – педагогической, методической, коммуникативной компетентностей, как результат конкурсов профессионального мастерства, аттестации, обучения по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, мониторингов;

-обеспечение наличия разработанных индивидуальных программ профессионального развития педагогов как обязательного продукта обучения по дополнительным профессиональным программам (Приложение 1);

-регулярное проведение модерационных семинаров, фокус – групповых исследований с целью популяризации необходимости непрерывного профессионального развития и формирование позитивного отношения к непрерывному профессиональному развитию через эффективное информационное обеспечение;

-подготовка из числа педагогических работников специалистов по вопросам сопровождения индивидуального профессионального развития;

-создание стажировочных площадок в муниципальных районах по вопросам сопровождения профессионального развития педагогов;

-подготовка экспертов для участия в различных диагностических процедурах профессиональной компетентности педагогов;

-проведение выездных мониторингов в образовательные организации с целью оказания методической помощи и улучшения качества индивидуальных программ профессионального развития педагогов;

-разработка методических материалов и рекомендаций на основе выявленных затруднений педагогов;

-развитие цифровой образовательной среды для обеспечения персонализации снятия профессиональных затруднений педагогов;

-внедрение технологий сопровождения педагогов после прохождения курсов повышения квалификации.

7.2. Механизмы управления реализацией индивидуальной программой профессионального развития педагогов на муниципальном уровне

-разработка муниципальных положений о непрерывном профессиональном развитии педагогов и положения по управлению реализацией индивидуальной программой профессионального развития педагога;

-определение ответственных на муниципальном уровне за разработку и реализацию индивидуальных программ профессионального развития педагогов во всех образовательных организациях (из числа специалистов и методистов органов управления образованием), внесение изменений в должностные инструкции вышеназванных специалистов;

-внесение изменений в положение о муниципальной системе оценки качества образования (включение критериев «обязательное наличие индивидуальных программ профессионального развития у 100 % педагогов»; «процент реализации индивидуальных программ профессионального развития педагогами образовательной организации»);

-обеспечение объективности диагностических процедур с целью определения приоритетных направлений развития педагогов на учебный год по профессиональным компетенциям;

-включение в план деятельности на год всех предметных ассоциаций и других профессиональных сообществ мероприятий в разных формах по обучению составлению индивидуальных программ профессионального развития педагога, проведение предметными ассоциациями мониторинга разработки и реализации индивидуальных программ профессионального развития педагогов в начале и конце учебного года;

-проведение модерационных совещаний руководителей по вопросам непрерывного профессионального развития педагогов (не менее 2-х раз в год);

-создание банков затруднений педагогов муниципальной системы образования, лучших практик членов предметных ассоциаций, «потенциальных» ведущих и старших учителей;

-поощрение руководителей образовательных организаций, показывающих по результатам мониторинга положительную динамику реализации индивидуальных программ профессионального развития педагогов за год;

-регулярная организация обучения «потенциальных» старших и ведущих учителей в РГБУ ДПО «КЧРИПКРО» по вопросам сопровождения индивидуального профессионального развития, в т.ч. по разработке индивидуальных образовательных маршрутов педагогов;

-внедрение современных форм методической работы, в т.ч. с использованием цифровой образовательной среды;

-создание муниципальных стажировочных площадок по вопросам управления реализацией индивидуальных программ профессионального развития;

-привлечение педагогов к экспертизе по различным направлениям развития образования;

-формирование позитивного отношения к непрерывному профессиональному развитию через эффективное информационное обеспечение.

7.3. Механизмы управления реализацией индивидуальной программой профессионального развития педагогов на уровне образовательной организации

-разработка положения о непрерывном профессиональном развитии педагогов, внесение мониторинга разработки и реализации индивидуальных программ профессионального развития педагогов во ВСОКО;

-внесение изменений в должностные инструкции руководителей и педагогов по вопросам непрерывного профессионального развития;

-изменение механизмов планирования работы с педагогическим коллективом с учетом идеи непрерывности профессионального развития (Приложение 2);

-разработка планов индивидуального профессионального развития с учетом потребностей, запросов и выявленных дефицитов на основе оценочных процедур;

-обеспечение объективности различных оценочных процедур;

- формирование позитивного отношения к непрерывному профессиональному развитию средствами конкурсов профессионального мастерства, методических инициатив на уровне образовательной организации;
- организация собеседования по корректировке индивидуальных программ профессионального развития педагогов после прохождения курсов повышения квалификации в РГБУ ДПО «КЧРИПКРО» или разработка индивидуальных программ профессионального развития педагогов после прохождения курсов повышения квалификации в иных образовательных учреждениях (Примерные вопросы для собеседования – Приложение 3);
- учет внутренних и внешних диагностических процедур для организации продвижения педагога по индивидуальному образовательному маршруту;
- мониторинг выполнения рекомендаций ассоциаций учителей-предметников с учетом выявленных профессиональных затруднений;
- участие в мониторинге работодателей (после прохождения курсов повышения квалификации в РГБУ ДПО «КЧРИПКРО» через 3 месяца) для оценки качества дополнительных профессиональных программ;
- освоение технологий сопровождения непрерывного профессионального развития (создание внутренних стажировочных групп, тьюториал, коучинг, технологии «Равный обучает равного», в т.ч. с использованием цифровой образовательной среды).

7.4. Механизмы управления реализацией индивидуальной программой профессионального развития педагогов на уровне педагога

- осуществляет самоанализ и самооценку имеющегося уровня профессиональной компетентности на основе требований к трудовым функциям, трудовым действиям, умениям, знаниям профессионального стандарта «Педагог»;
- выявляет потребности и профессиональные дефициты на основе самоанализа и самооценки с учетом независимых (внешних) оценочных процедур на основе результатов обучающихся;
- для обеспечения согласованности направлений профессионального развития и корректировки индивидуальной программы профессионального развития по итогам освоения дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в РГБУ ДПО «КЧРИПКРО», педагог на уровне образовательной организации проходит собеседование с руководителем. В случае освоения дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в других учреждениях дополнительного профессионального образования педагогу необходимо разработать и представить индивидуальную программу профессионального развития руководителю образовательной организации;
- участвует в оценочных процедурах, в том числе в разработке критериев эффективности реализации индивидуальных программ профессионального развития педагогов;
- простраивает свою индивидуальную профессиональную траекторию использованием ресурсов образовательной организации, муниципального, регионального и уровня Российской Федерации, в том числе с использованием онлайн-курсов и веб-ресурсов;
- представляет результаты реализации индивидуальной программы профессионального развития педагогом педагогическому сообществу.

8. Порядок внесения изменений в Положение

8.1. Изменения в данное положение вносятся в связи с поступлением новых нормативных документов, необходимостью пересмотра Положения в связи с изменением условий осуществления профессиональной деятельности и по иным причинам.

8.2. Изменения рассматриваются на заседании районного Методического совета, утверждаются приказом начальника отдела образования ММР.

Программа профессионального развития педагога в межкурсовой период (2020-2023гг)

№	Компетенции	Ведущие задачи по развитию профессиональной компетентности	ТФ*	Необходимые знания и умения	Что предполагаю для этого сделать	Ожидаемый результат	Срок реализации задач
1	Предметные						
2	Методические						
3	Психолого-педагогические						
4	Коммуникативные						

*распределить трудовые функции согласно формируемым компетенциям

План организации непрерывного профессионального развития педагогов

Составляющие	Весь педагогический коллектив	Профессиональные объединения (группы)	Отдельные педагоги
1	2	3	4
Формальное образование			
Цель			
Содержание			
Формы			
Неформальное образование			
Цель			
Содержание			
Формы			
Информальное образование			
Цель			
Содержание			
Формы			

Собеседование с педагогом по результатам обучения на КПК

Этапы	Обсуждаемые вопросы
Установочный	Основные проблемы, дефициты педагога (предметные, методические, психолого - педагогические, коммуникативные) в соответствии с заявкой на КПК
	Тема КПК, её актуальность для педагога, степень соответствия темы КПК образовательным запросам педагога
	Образовательные задачи педагога в соответствии с имеющимися дефицитами: -Знать: -Понимать: -Применять:
Рефлексивный	Рефлексия содержания основных вопросов КПК (Теоретический, практические блоки): -мои представления до КПК -мои представления после КПК Что изменилось? В чём приращение? Какова ценность приобретённых знаний?
Мотивационный	Побуждение к деятельности: как будете применять приобретённые знания на практике? -Что готовы изменить в первую очередь в своей повседневной практике для активного применения полученных знаний?
Проектировочный	Какие задачи планируете решать в течение ближайших трёх лет? <i>Уровни освоения:</i> осмысленное воспроизведение → применение по образцу → творческая деятельность → трансляция

	<p>На каком уровне находитесь сейчас? Какого уровня планируете достичь? Как, какими средствами? Где это сможете показать?</p> <p>Обсуждение и корректировка плана профессионального развития в межкурсовой период (ведущие задачи развития профессиональной компетентности по годам в соответствии с формой ИРООО):</p> <ul style="list-style-type: none"> -предметные -методические -психолого-педагогические -коммуникативные
Прогностический	<p>Какие позитивные изменения в вашей образовательной практике могут произойти при реализации плана?</p> <p>Каким может быть эффект с точки зрения динамики образовательных результатов обучающихся?</p> <p>Какие проблемы могут возникнуть? Способы решения возможных проблем?</p>

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ (дорожная карта)
по развитию педагогических кадров муниципальных образовательных учреждений
Малокарачаевского муниципального района на 2020-2023 гг.**

Цель реализации План мероприятий («Дорожной карты») по развитию кадрового потенциала Малокарачаевского муниципального района - развитие муниципальной системы функционирования квалифицированных педагогических кадров, повышение их конкурентноспособности, обеспечение педагогическими и руководящими кадрами муниципальных образовательных учреждений и обучение в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта.

Дорожная карта направлена на решение ряда важных проблем повышения уровня профессиональной деятельности педагогических работников, обеспечение качества их работы, ориентированной на достижение высоких образовательных результатов обучающихся, на преодоление дефицитов, выявленных в муниципальной системе образования, а именно:

- дефицит педагогических кадров в образовательных организациях Карачаевского муниципального района;
- потребность в обучении педагогических работников образовательных организаций методам воспитания и социализации обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;
- возрастной дисбаланс кадрового состава образовательных организаций (медленная ротация кадров, увеличение среднего возраста работающих педагогов);
- необходимость персонифицированного повышения квалификации руководителей и учителей-предметников школ с низкими образовательными результатами (НОР) и школ, работающих в сложных социальных условиях;
- недостаточная эффективность партнерских отношений между профессиональным и общим образованием (необходимость совершенствования диалога между потребителем/заказчиком и организациями высшего образования);
- обесценивание значимости педагогической профессии и низкий статус педагогического труда.

Основанием для разработки Положения и дорожной карты стали Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ, Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" N 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г., " Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель,

учитель) (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» от «18» октября 2013 г. № 544н), модель Национальной системы учительского роста (НСУР) (приказ Министерства образования и науки РФ от 26 июля 2017 г. №703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста»), паспорт национального проекта «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 03 сентября 2018г. № 10)

Реализация Плана мероприятий по развитию кадрового потенциала Малокарачаевского муниципального района должна обеспечить повышение профессионального уровня педагогических организаций общего, дошкольного и дополнительного образования муниципалитета.

Задачи:

- сохранение и развитие имеющегося кадрового потенциала;
- создание системы профориентационной работы на педагогические специальности;
- привлечение молодых специалистов в образовательные организации;
- закрепление молодых специалистов в образовательных организациях;
- обеспечение методической поддержки молодых педагогов;
- оказание мер социальной поддержки педагогов;
- повышение социального статуса и престижа педагогической профессии;
- создание нормативно-правовых, информационных, организационных, научно-методических условий для реализации плана;
- потребность в обучении педагогических работников образовательных организаций методам воспитания и социализации обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;
- необходимость персонифицированного повышения квалификации руководителей и учителей-предметников школ с низкими образовательными результатами (НОР) и школ, работающих в сложных социальных условиях;
- обеспечение межведомственного взаимодействия в рамках реализации данной дорожной карты.

Основные исполнители:

- Отдел образования администрации ММР
- Методический кабинет (далее- РМК) Малокарачаевского муниципального района;
- Образовательные организации (далее- ОО)Малокарачаевского муниципального района;

- РГБУ ДПО «КЧРИПКРО»,
- Районная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Карачаево- Черкесская республиканская организация Профсоюза (по согласованию)

Мероприятия дорожной карты

Достижение цели дорожной карты осуществляется путем выполнения скоординированных по срокам, ресурсам и источникам финансового обеспечения мероприятий, способствующих решению проблем образовательного пространства района, и сгруппированных по направлениям и задачам.

Первое направление – «Профессиональная подготовка педагогических кадров» – включает решение следующих задач:

- увеличение количественного и улучшение качественного состава педагогических кадров;
- профессиональная ориентация обучающихся образовательных организаций на получение педагогического образования;
- создание условий для успешной адаптации, закрепления в профессии и развития профессиональной компетентности выпускников педагогических специальностей организаций высшего образования и среднего профессионального образования;
- повышение квалификации педагогических кадров с целью их подготовки к инновационной деятельности;
- формирование профессиональной компетентности педагогов для работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья;
- создание эффективной системы поддержки молодых специалистов, механизмов обновления и омоложения кадрового состава, максимальное обеспечение образовательных организаций педагогическими кадрами;
- создание и распространение информационных ресурсов в области профессионального педагогического образования.

Второе направление – «Сетевое взаимодействие и социальное партнерство в развитии педагогических кадров» – подразумевает решение следующих задач:

- совершенствование деятельности педагогических кадров в целях повышения качества образования;
- совершенствование системы социального партнерства, межведомственного и сетевого экспертного взаимодействия, развитие педагогических сообществ;
- общественная презентация практических достижений профессиональной деятельности педагогов;
- подготовка педагогов к работе по выявлению и сопровождению детей, проявляющих выдающиеся способности.

Третье направление – «Социальная поддержка педагогических работников» – требует решения следующих задач:

- улучшение условий труда и быта, оптимизация рабочего времени педагогических работников;
- социальная поддержка молодых педагогов с целью закрепления их в профессии;

- развитие общественных и профсоюзных объединений молодых педагогов. Предполагается, что в результате реализации дорожной карты будут достигнуты:
- воспроизводство и повышение конкурентоспособности педагогических кадров;
- популяризация среди молодежи педагогической деятельности, выявление талантливой молодежи;
- адресное сопровождение и персонифицированная поддержка педагогов школ с низкими образовательными результатами и школ, работающих в сложных социальных условиях;
- развитие сетей профессиональных ассоциаций педагогических работников;
- равноуровневое взаимодействие образовательных организаций и межведомственное партнерство внутри муниципалитета;
- повышение престижа педагогической деятельности.

Ожидаемые результаты реализации дорожной карты к концу 2022 года:

- воспроизводство кадров в образовательной сфере Карачаевского муниципальногорайона за счет притока и закрепления молодых специалистов;
- стабилизация возрастных и квалификационных характеристик кадровобразовательной сферы;
- рост эффективности и результативности труда педагогических работников на уровне общего образования;
- повышение престижа педагогических профессий;
- обеспечение социальной поддержки педагогов.
- соответствие квалификационного уровня руководящих и педагогических работников требованиям ЕСК и профстандарта
- рост эффективности и результативности труда педагогических работников

№ п/п	Мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки исполнения	Результат. Критерии выполнения.
1.	МОДЕРНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ (УПРАВЛЕНИЕ ДОРОЖНОЙ КАРТОЙ)			
1.1	Разработка Плана мероприятий (дорожная карта) по решению кадрового дефицита в системе общего образования на уровне образовательных учреждений	ОО	До 18.01.2020	План мероприятий (дорожная карта) по решению кадрового дефицита в системы общего образования на уровне образовательного учреждения
1.2	Обновление сайта отдела образования администрации Малокарачаевского муниципального района по наличию вакантных должностей педагогического состава образовательных организаций	Отдел образования администрации ММР	Ежемесячно	Информация на странице сайта
1.3	Формирование прогноза перспективной потребности в педагогических кадрах: - формирование перспективного прогноза потребностей в кадрах на муниципальном уровне - заполнение электронных форм мониторинга кадрового обеспечения образовательных организаций - заполнение мониторинга вакансий в образовательных учреждениях	Отдел образования администрации ММР, ОО	Ежемесячно	Информация о наличии вакансий

	<p>Организация и проведение мониторингов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - кадрового обеспечения образовательных организаций - повышения квалификации - аттестации педагогических работников - вовлечённости молодых педагогов в конкурсную систему 	Отдел образования администрации ММР ОО	Ежемесячно	Информации
1.4.	Подготовка планов мероприятий образовательных учреждений («дорожной карты») по обеспечению педагогическими кадрами и контроль за их реализацией	Отдел образования администрации ММР ОО	Ежеквартально (контроль)	«Час контроля» по реализации планов на уровне учреждений
2.	УВЕЛИЧЕНИЕ КОЛИЧЕСТВЕННОГО И УЛУЧШЕНИЕ КАЧЕСТВЕННОГО СОСТАВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ			
2.1	Формирование потребности муниципалитета на целевую подготовку/переподготовку по очной и заочной формам обучения	Отдел образования администрации ММР	Ежегодно до 1 ноября.	Обеспечение ежегодного снижения карового дефицита Повышение социального статуса педагога, увеличение числа молодых специалистов в ОО
2.2	Заключение договоров на обучение по целевым направлениям в соответствии с потребностями муниципальной системы	Отдел образования администрации ММР	Ежегодно до 1 июля	Договоры на обучение по целевым направлениям.
2.3	Организация в образовательном учреждении целенаправленной работы с выпускниками, обучающимися в педагогических учреждениях высшего и среднего профессионального образования, в том числе по целевым направлениям	ОО	Постоянно	Рост количества выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, трудоустроившихся в образовательных учреждениях
2.4	Организация прохождения студентами педагогических практик по месту их будущего трудоустройства или по месту окончания школы (с целью повышения практической ориентированности)	ОО	В течение года	Договоры о прохождении практики. Количество выпускников, трудоустроившихся в муниципальные учреждения образования

2.5	Организация работы, направленной на продолжение обучения на заочном отделении педагогических учреждений высшего профессионального образования, молодых специалистов со средним профессиональным педагогическим образованием	ОО	Постоянно	Аналитическая справка
2.6	Проведение ярмарок вакансий в общеобразовательных организациях	ОО	Ежегодно, 2 квартал	Программа ярмарки. Отзывы участников
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ НА ПОЛУЧЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ				
2.9	Профориентационная работа (создание условий для профессиональной мотивации/ориентации обучающихся и воспитанников образовательных организаций на получение педагогической профессии)	Отдел образования администрации ММР ОО	Постоянно	Увеличение числа абитуриентов, поступающих в учреждения высшего и среднего специального образования на педагогические специальности
2.10	Популяризация педагогической деятельности в молодёжной среде, выявление обучающихся, склонных к педагогической деятельности	ОО	Постоянно	Увеличение числа абитуриентов, поступающих в учреждения высшего и среднего специального образования на педагогические специальности
2.11	Формирование базы данных школьников, поступивших в учреждения профессионального педагогического образования (в целях организации работы, направленной на дальнейшее сопровождение студента)	ОО	К 1 октября ежегодно	Информация о выпускниках, поступивших на педагогические специальности
2.12	Организация среди обучающихся школ мероприятий (анкетирование, конкурсы, смотры), направленных на выявление лиц с высокой мотивацией на педагогическую профессию	ОО,РМК	2020–2023	Увеличение числа о выпускников, поступающих на педагогические специальности
3.	СОХРАНЕНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА			
	ПРОВЕДЕНИЕ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ			

3.1	Проведение анализа объёма учебной нагрузки	ОО	Апрель, ежегодно	Перераспределение педагогической нагрузки в образовательных учреждениях (имеющих вакансии)
3.2	Работа со штатными расписаниями	ОО	Март-август, ежегодно	
3.3	Совершенствование системы оплаты труда	Отдел образования администрации ММР ОО	Март-сентябрь, ежегодно	
4	МОДЕРНИЗАЦИЯ СОДЕРЖАНИЯ И ТЕХНОЛОГИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СВЯЗИ С ВВЕДЕНИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ			
4.1	Участие в компетентностно-ориентированных программах для педагогических работников сфер воспитания и дополнительного образования в соответствии с профессиональными стандартами	РМК»	2018–2022	Повышение квалификации педагогических работников по дополнительным профессиональным программам, соответствующим профессиональным стандартам.
4.2	Модернизация содержания, форм, методов и технологий обучения в соответствии с новыми федеральными государственными образовательными стандартами посредством реализации концепций модернизации конкретных предметных областей.	РМК	2019–2023	Реализация нового учебного содержания, применение новых образовательных методик и технологий обучения и воспитания; внедрение содержания предметных концепций в образовательную деятельность организации общего образования
4.3	Открытие и функционирование инновационных площадок в школах, реализующих инновационные практики и программы в сфере проектирования и обновления содержания образования	РМК	2019–2023	Распространение лучших педагогических и управленческих практик; увеличение числа образовательных организаций, реализующих инновационные проекты
4.4	Введение профессиональных стандартов	ОО	2019–2023	Переход на профессиональные стандарты; рост привлекательности педагогической профессии и

				повышение уровня квалификации педагогических кадров
5	СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ С ЦЕЛЬЮ ИХ ПОДГОТОВКИ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ			
5.1	Развитие образовательной среды образовательных учреждений, создание условий для реализации ФГОС	Отдел образования администрации ММР ОО	Постоянно	Создание комфортных условий труда. Повышения мотивации к педагогическому творчеству
5.2	Создание условий для повышения мотивации к педагогическому творчеству	Отдел образования администрации ММР ОО	Постоянно	
5.3	Организация участия педагогов общеобразовательных учреждений района в муниципальном конкурсе «Учитель года» среди педагогов-предметников различных профилей	Отдел образования администрации ММР ОО	Ежегодно	Формирование позитивного отношения к педагогической профессии. Участие педагогов в муниципальных и областных конкурсах
5.4	Повышение квалификации руководящего и педагогического состава образовательных организаций через курсовую подготовку и переподготовку педагогических работников по актуальным направлениям развития образования	Отдел образования администрации ММР ОО	2020-2023	Информационная справка
5.5	Организация и курирование деятельности муниципальных и региональных стажировочных площадок в рамках работы по повышению профессиональной компетентности руководящих и педагогических работников	Согласно графику РГБУ ДПО «КЧРИПКРО», районный методический кабинет	Постоянно	Аналитическая справка
5.6	Оснащение рабочего места педагога в соответствии с требованием ФГОС	ОО	Постоянно	Аналитическая справка
5.7	Реализация дополнительного профессионального образования педагогических работников в рамках курсовой подготовки, учебных и методических семинаров, практикоориентированных мероприятий	Районный методический кабинет	2019–2023	Повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников

5.8	Интеграция научно-исследовательской и научно-методической деятельности преподавателей и инновационных поисков педагогов- практиков образовательных организаций, обобщение лучших образовательных практик Карачаевского муниципального района	Районный методический кабинет	2019–2023	Создание системы непрерывной методической поддержки педагогов, фиксация и распространение лучших педагогических практик, доступ к новым образовательным продуктам и ресурсам
5.9	Участие в региональном конкурсе инновационных моделей муниципальных (школьных) методических служб «Роль методической службы в условиях реализации ФГОС»	РГБУ «КЧРИПКРО», педагоги образовательных учреждений	2019–2023	Выявление и распространение наиболее ценного инновационного опыта муниципальных (школьных) методических служб
6.	СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ			
6.1	Участие в мониторинговых исследованиях профессиональных компетенций учителей в рамках Национальных исследования компетенций учителей (НИКУ)	ОО	2020–2023	Оценка результатов профессиональных компетенций учителей; внесение изменений в дополнительные профессиональные программы повышения квалификации
6.2	Методическое сопровождение педагогических кадров школ с низкими образовательными результатами (НОР) и школ, работающих в сложных социальных условиях (ССУ)	Районный методический кабинет	2019–2023	Повышение профессионального уровня педагогических работников
6.3	Организация и сопровождение персонифицированного повышения квалификации для учителей-предметников и руководителей школ НОР и ССУ	Районный методический кабинет	2019–2023	Повышение образовательных результатов обучающихся по итогам рубежного внутриорганизационного контроля, региональных оценочных процедур, всероссийских проверочных работ, государственной итоговой аттестации
7.	СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ,			

МЕХАНИЗМОВ ОБНОВЛЕНИЯ И ОМОЛОЖЕНИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА, МАКСИМАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ КАДРАМИ				
7.1	Координация работы Ассоциации молодых педагогов (проведение конкурсов, семинаров, фестивалей и др.)	Районный методический кабинет	2019–2023	Поддержка молодых педагогов; выявление талантливой молодежи
7.2	Организация деятельности ассоциации молодых педагогов в рамках районного методического объединения.	Районный методический кабинет	В течение года	План мероприятий. Кол-во молодых педагогов – участников мероприятий Поддержка молодых педагогов с целью закрепления их в профессии
7.3	Информационно-методическое сопровождение молодых педагогических работников в системе общего и дополнительного образования	Районный методический кабинет	2020-2023	Программа/план информационно-аналитического сопровождения молодых педагогов; методисты
7.4	Создание творческой среды, направленной на поддержку молодых учителей (мероприятия спортивно-оздоровительного, художественно-эстетического, творческого, социального характера; образовательный туризм); развитие профессиональной компетентности молодых педагогов по вопросам реализации ФГОС	Районный методический кабинет	2020-2023	План мероприятий, аналитический материал
7.5	Организация и проведение муниципального этапа Всероссийского конкурса «Педагогический дебют»	Районный методический кабинет	2019–2023	Выявление и поддержка талантливых молодых педагогов; повышение педагогической компетентности молодых педагогов образовательных организаций
7.6	Информационно-методическое сопровождение молодых педагогических работников в системе общего и дополнительного образования, в том числе и через Школу молодого руководителя.	Районный методический кабинет, ОО	2019–2023	Поддержка молодых педагогов с целью закрепления их в профессии

7.7	Развитие движения наставничества: - разработка нормативно-правового акта; - подготовка приказов о закреплении наставников.	ОО	2019–2023	Поддержка молодых педагогов с целью закрепления их в профессии
8.	ПОВЫШЕНИЕ ПРЕСТИЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОФЕССИИ			
8.1	Организация и проведение муниципального этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Учитель года», муниципального этапа регионального конкурса « Лучший учитель родного языка КЧР»	РМК	Ежегодно	План-график проведения мероприятия, справка по итогам конкурса, распоряжение управления образования
8.2	Организация и проведение муниципального конкурса «Педагогический дебют»	РМК	Ежегодно	План-график проведения мероприятия, справка по итогам конкурса, распоряжение управления образования
8.3	Организация и проведение муниципального конкурса «Воспитатель года»	РМК	Ежегодно	План-график проведения мероприятия, справка по итогам конкурса, распоряжение управления образования
8.4	Организация и проведение муниципального конкурса «Самый классный «классный»	РМК	Ежегодно	План-график проведения мероприятия, справка по итогам конкурса, распоряжение управления образования
8.5	Организация и проведение Слета молодых профессионалов	РМК	Ежегодно	План-график проведения мероприятия, справка по итогам конкурса, распоряжение управления образования
8.6	Стимулирование педагогических работников через награждение отраслевыми и государственными наградами, грамотами и благодарностями разного уровня	Отдел образования администрации ММР образовательные учреждения	2020-2023	Информационная справка
9	АТТЕСТАЦИЯ РУКОВОДЯЩИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ			

9.1	Организация проведения аттестации педагогических работников с целью выявления и распространения инновационного педагогического опыта, повышение педагогического мастерства	Отдел образования администрации ММР образовательные учреждения	2020-2023	Распорядительные акты, План-график проведения аттестации руководителей
9.2	Реализация нового порядка аттестации педагогических работников в соответствии с профессиональным стандартом педагога	Отдел образования администрации ММР Образовательные учреждения	2020-2022	Распорядительные акты Управления образования, ОУ
9.3	Организационно-техническое сопровождение реализации нового порядка аттестации педагогических работников в соответствии с профессиональным стандартом педагога	Отдел образования администрации ММР Образовательные учреждения	2020-2022	Распорядительные акты управления образования, ОУ Графики аттестации
7.	ФОРМИРОВАНИЕ И ПОДГОТОВКА РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ			
7.1	Формирование базы данных резерва управленческих кадров	Отдел образования администрации ММР Образовательные учреждения	Постоянно	База данных резерва управленческих кадров
7.2	Организация обучения педагогических работников, зачисленных в резерв управленческих кадров (в том числе переподготовка по управленческим специальностям)	Отдел образования администрации ММР Образовательные учреждения	Ежегодно, 2020-2023 годы	План обучения

7.3	Организация наставничества в подготовке резерва управленческих кадров системы общего образования руководителям со стажем до 3-х лет	Отдел образования администрации ММР	Ежегодно, 2020-2023 годы	Положение о наставничестве руководителей Приказы о закреплении наставников
-----	---	-------------------------------------	--------------------------	---

7.4	Информационное обеспечение деятельности по формированию, подготовке резерва управленческих кадров	Отдел образования, образовательные учреждения	ежегодно, 2020-2023 годы	Аналитическая справка
8.	СОЗДАНИЕ МЕХАНИЗМОВ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ			
8.1	Введение эффективного контракта с руководителями ОО	Отдел образования		Количество заключенных договоров
8.2	Утверждение критериев эффективности деятельности руководителей ОО	Отдел образования	Ежегодно, до 1 сентября	Повышение эффективности деятельности руководителей
8.3	Повышение квалификации руководителей (профессиональная переподготовка), аттестация	РМК	В течение всего периода по Графику	Повышение профессиональной компетенции руководителей
8.4	Презентация управленческого опыта руководителей в профессиональном сообществе	Отдел образования, РМК, ОО	В течение всего периода	Презентация лучшего опыта
9	ПОДГОТОВКА ПЕДАГОГОВ К РАБОТЕ ПО ВЫЯВЛЕНИЮ И СОПРОВОЖДЕНИЮ ДЕТЕЙ, ПРОЯВЛЯЮЩИХ ВЫДАЮЩИЕСЯ СПОСОБНОСТИ			
9.1	Организация курсовой подготовки по программе РГБУ «КЧРИПКРО» «Педагогическое сопровождение одаренных детей в условиях введения и реализации ФГОС общего образования»	РМК	2019–2022	Развитие профессиональных компетенций педагогов в работе с одаренными детьми; изучение и распространение передового педагогического опыта
9.2	Семинары в рамках работы РМО по работе с одаренными детьми, работе по организации исследовательской и проектной деятельности одаренных обучающихся в условиях образовательной организации.	РМК	2019–2022	Развитие профессиональных компетенций педагогов в работе с одаренными детьми; изучение и распространение передового педагогического опыта

9.3	Участие в муниципальном круглый столе «Современные подходы к организации работы с одаренными детьми в образовательном учреждении: теория и практика»	РМК	2019-2021	Развитие профессиональных компетенций педагогов в работе с одаренными детьми; изучение и распространение передового педагогического опыта
10	ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДЛЯ РАБОТЫ С ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ			
10.1	Семинары, круглые столы по вопросам реализации ФГОС НОО ОВЗ, ФГОС ОУО	Районный методический кабинет, районные методические объединения педагогов	2019–2022	Повышение профессиональной компетентности педагогов в части организации образовательного процесса лиц с ОВЗ и инвалидностью.
10.2	Участие в мониторинговых исследованиях по внедрению ФГОС НОО ОВЗ и ФГОС ОУО в образовательных организациях	Районный методический кабинет, образовательные учреждения	2019–2022	Мониторинг динамики формирования условий для внедрения ФГОС НОО ОВЗ и ФГОС ОУО в образовательных организациях, выявление проблемных сфер и предложения по их разрешению.
10.3	Участие в мониторинговых исследованиях доступности объектов и образовательных услуг для обучающихся с ОВЗ и инвалидностью	Районный методический кабинет, образовательные учреждения	2019-2022	Мониторинг условий доступности образовательных организаций всех уровней, аналитические материалы по проблематике инклюзивного и специального образования для работников образовательных организаций
11	МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ			
11.1	Выплата премии Главы Карачаевского муниципального района победителям конкурсов профессионального мастерства и по итогам участия в	Администрация Малокарачаевского муниципального	Ежегодно	Количество получателей премий в текущем году

	региональных, всероссийских и международных мероприятий	района		
11.2	Установление надбавок к должностному окладу молодым специалистам	Отдел образования	Сентябрь ежегодно	Количество получателей выплаты в текущем году
12.	СОЗДАНИЕ И РАСПРОСТРАНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ В ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ			
12.1	Развитие сетевых форм взаимодействия педагогических работников	Районный методический кабинет	2019–2023	Повышение педагогической компетентности работников образования в сетевом взаимодействии
12.2	Работа сетевых сообществ руководящих и педагогических работников системы образования	Районный методический кабинет	2019–2023	Повышение педагогической компетентности педагогических работников; увеличение доли педагогических работников, участвующих в деятельности профессиональных сетевых сообществ
12.3	Методическое сопровождение объединений учителей-предметников, классных руководителей, психологов, воспитателей	Районный методический кабинет	2019–2023	Повышение педагогической компетентности педагогических работников; увеличение доли педагогических работников, участвующих в деятельности профессиональных предметных методических объединений.
12.4	Проведение мастер-классов	Районный методический кабинет	2019–2023	Повышение педагогической компетентности работников образования в использовании информационных ресурсов в вопросах обучения, воспитания и

				развития
	Информирование педагогов о проекте «Российская электронная школа»	Районный методический кабинет»	2020	Повышение профессиональной компетентности педагогов, повышение качества обучения
13.	СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, МЕЖВЕДОМСТВЕННОГО И СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ, РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СООБЩЕСТВ			
13.1	Реализация проектов по профессионально-общественному обсуждению нормативных документов в сфере образования	Отдел образования Районный методический кабинет	2018–2023	Увеличение доли педагогических работников, участвующих в общественных обсуждениях проектов и инноваций в сфере образования; тиражирование лучшего опыта; повышение престижа педагогической деятельности
13.2	Проведение сетевых мероприятий в области культуры и искусства, физической культуры и спорта	Районный методический кабинет	2018–2023	Увеличение числа сетевых мероприятий, организованных на основе межведомственного взаимодействия
13.3	Разработка форм межмуниципального взаимодействия по созданию и использованию базы эффективных дистанционных образовательных ресурсов по программам общего и дополнительного образования	Районный методический кабинет	2019–2020	Создание эффективных дистанционных образовательных ресурсов
13.4	Участие в мониторинговых исследованиях профессиональных компетенций учителей в рамках Национальных исследования компетенций учителей (НИКУ)	Отдел образования	2020–2023	Оценка результатов профессиональных компетенций учителей
13.5	Подготовка педагогических работников к поэтапному внедрению Национальной системы учительского роста (НСУР)	Отдел образования Районный	2019–2020	Готовность педагогов района к введению Национальной системы учительского роста и нового

		методический кабинет		Порядка аттестации педагогических кадров
13.6	Методическое сопровождение педагогических кадров школ с низкими образовательными результатами (НОР) и школ, работающих в сложных социальных условиях (ССУ)	Управление образования, Районный методический кабинет	2019–2023	Повышение профессионального уровня педагогических работников
13.7	Персонифицированное повышение квалификации для учителей- предметников и руководителей школ сНОР и ССУ	Районный методический кабинет	2019–2023	Повышение образовательных результатов обучающихся по итогам рубежного внутриорганизационного контроля, региональных оценочных процедур, всероссийских проверочных работ, государственной итоговой аттестации
13.8	Реализация проектов по профессионально-общественному обсуждению нормативных документов во сфере образования	Управление образования Районный методический кабинет	2019–2023	Увеличение доли педагогических работников, участвующих в общественных обсуждениях проектов и инноваций в сфере образования; тиражирование лучшего опыта; повышение престижа педагогической деятельности
13.9	Проведение сетевых мероприятий в области культуры и искусства, физической культуры и спорта	Отдел образования Районный методический кабинет	2019–2023	Увеличение числа сетевых мероприятий, организованных на основе межведомственного взаимодействия
13.10	Разработка форм межмуниципального взаимодействия по созданию и использованию базы эффективных дистанционных образовательных ресурсов по программам	Отдел образования, Районный методический кабинет	2019–2020	Создание эффективных дистанционных образовательных ресурсов

	общего и дополнительного образования	кабинет		
13.11	Проведение муниципального праздника, посвященного Дню учителя.		2019–2023	Популяризация профессии учителя, повышение престижа педагогических профессий
13.12	Проведение муниципального конкурса Участие в региональных этапах всероссийских профессиональных конкурсов: –«Учитель года»; –«Воспитатель года»; – «Классный руководитель»; – «Педагог-психолог России»; – «Учитель здоровья России»; – «Сердце отдаю детям»;	Отдел образования	2019–2023	Выявление и распространение лучших практик, обмен педагогическим опытом, популяризация педагогических профессий, повышение их престижа. Раскрытие творческого потенциала учителей-предметников, воспитателей ДОУ, классных руководителей, педагогов- психологов, педагогов дополнительного образования детей
13.14	Муниципальные конкурсы: – разработок коллективных воспитательных дел, сценариев реализации разнообразных форм деятельности по всем направлениям воспитательной работы; – дополнительных общеразвивающих(адаптированных) программ для детей с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий;	Отдел образования	2019–2022	Создание банка методических разработок; распространение передового опыта; повышение эффективности воспитательной работы; обеспечение доступности дополнительного образования для детей с особыми образовательными потребностями;
	– лучших моделей дошкольного образования, обеспечивающих доступность для всех детей, включая модели раннего развития детей (от 2 месяцев до 3 лет), в том числе для детей с особыми образовательными потребностями;	Отдел образования		выявление лучших моделей дошкольного образования, активизация деятельности ДОО, компетентности работников ДОО;

	– лучших моделей воспитательной деятельности;	Отдел образования		выявление лучших моделей воспитательной работы образовательных организаций;
	–лучших учебно-методических разработок по организационно-педагогическому сопровождению профессионального самоопределения	Отдел образования		повышение профессиональной компетентности педагогов, социальных педагогов и педагогов-психологов
13.15	Постоянно действующий семинар для администрации образовательных организаций «Актуальные вопросы современного образования»	РМК	2019–2023	Формирование и развитие единого методического пространства района
13.16	Публикации в периодическом научном журнале «Вестник КЧРИПКРО»	РМК	2019–2023	Распространение лучших педагогических и управленческих практик
13.17	Участие в Международных, Всероссийских и региональных конференциях и семинарах;	РМК	2019–2023	Выявление и распространение инновационного педагогического опыта, повышение социального статуса педагога и престижа педагогической профессии
13.18	Разработка и реализация на муниципальном уровне социальной рекламы, направленной на повышение социального статуса педагога, формирование уважительного отношения со стороны социума к профессиональной деятельности педагога	Отдел образования	2019–2023	Повышение социального статуса педагога и престижа педагогических профессий, увеличение числа публикаций в печатных и интернетизданиях, СМИ, медиа-изданиях, формирование позитивного образа современного учителя

**Целевые показатели результативности КОМПЛЕКСНОГО ПЛАНА МЕРОПРИЯТИЙ («дорожной карты»)
по обеспечению педагогическими кадрами муниципальных образовательных учреждений на 2020-2023 гг.**

№		Единица измерения	2020год	2021 год	2022 год	2023 год
1.	Среднесписочная численность педагогических работников муниципальных образовательных учреждений	Человек	318	330	340	350
2.	Удельный вес численности педагогов в возрасте до 35 лет в общей численности педагогов образовательных учреждений	%	22,6	23,5	24,5	25,5
3.	Доля педагогических работников образовательных учреждений, которым при прохождении аттестации в соответствующем году присвоена первая или высшая категория	%	15,4	15,5	15,6	15,7
4.	Доля педагогов, охваченных мероприятиями по методическому сопровождению образовательного процесса (от общей численности педагогов ОУ)	%	100	100	100	100
5.	Охват информационно-методическим сопровождением молодых педагогов муниципальных образовательных организаций	%	100	100	100	100
6.	Повышение квалификации руководящего и педагогического состава муниципальных образовательных организаций через курсовую подготовку и переподготовку педагогических работников по актуальным направлениям развития образования, в т.ч. по реализации ФГОС (от запроса)	%	100	100	100	100
7.	Доля педагогов, участвующих в профессиональных педагогических конкурсах (от общей численности педагогов ОУ) («Педагогический дебют», «Учитель года», «Воспитатель года», «Самый классный классный» и др.)	%	9,4	9,7	10,3	11,4

8.	Количество молодых специалистов - выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования текущего года, приступивших к работе в образовательных учреждениях Карачаевского муниципального района в текущем году (на 01 октября текущего года)	Человек	Не менее 5	Не менее 5	Не менее 6	Не менее 6
9.	Организация практики студентов	Человек	5	7	7	8

Положение о наставничестве в образовательных организациях Карачаевского муниципального района

1 .Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 24.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа» и «Успех каждого ребенка».

1.3. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2.Основные понятия и термины

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

2.2. 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.

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

2.4. Наставляемый - участник программы наставничества (ученик, молодой учитель), который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые

навыкии компетенции.

2.5. Наставник - участник программы наставничества (ученик, учитель), имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. Куратор - сотрудник образовательной организации, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества является 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 всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования.

3.2. Основными задачами наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик; обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директор аучебно-воспитательной работе.

4.2. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора образовательной организации. Реализация происходит через

Работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.3. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором образовательной организации, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами образовательной организации, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков –будущих участников направления наставничества.

4.4. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни образовательной организации, отстранённые от коллектива.

4.5. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.

4.6. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся - активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

4.7. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

4.8. Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.

4.9. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.10. Формирование наставнических пар, групп осуществляется после знакомства с планами работы по наставничеству.

4.11. Формирование наставнических пар, групп осуществляется на

добровольной основе и утверждается приказом директора образовательной организации.

4.12. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. Реализация целевой модели наставничества

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются следующие формы наставничества: «Ученик - ученик», «Обучающийся – обучающийся», «Учитель - учитель» «Педагог – педагог». Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик», «Обучающийся – обучающийся», «Учитель - учитель» «Педагог – педагог» на педагогическом совете и родительском совете.

5.2. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.

- Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй (пробной) встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.3. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи - планировании.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов: оценка качества процесса реализации программы наставничества; оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемого плана. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

7. Обязанности наставника

7.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности.

7.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и

определить векторы развития.

7.3. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.

7.4. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.

7.5. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в образовательной организации, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

7.6. Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права наставника

8.1. Вносить на рассмотрение администрации образовательной организации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

8.2. Защищать профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

8.3. Проходить обучение с использованием федеральных программ.

8.4. Получать психологическое сопровождение.

8.5. Участвовать в школьных, городских, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого

9.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава образовательной организации, определяющих права и обязанности.

9.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Выполнять этапы реализации плана наставничества.

10. Права наставляемого

10.1. Вносить на рассмотрение администрации образовательной организации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

10.2. Участвовать в конкурсах наставничества различных уровней.

10.3. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников

11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном, городском уровне.

11.2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

11.3. Создание на сайте образовательной организации специальной рубрики "Наши наставники"; методической копилки с программами наставничества; доска почета «Лучшие наставники».

11.4. Награждение грамотами "Лучший наставник"; благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

11.5. Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития образовательной организации и города.

12. Документы, регламентирующие наставничество

12.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся: настоящее Положение;

-приказ УОФКСМП АКМР о внедрении целевой модели наставничества;

-целевая модель наставничества в образовательной организации;

-дорожная карта внедрения системы наставничества в образовательной организации;

-приказ о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

-приказ «Об утверждении наставнических пар, групп»;

-приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»;

-протокол заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

План мероприятий «дорожная карта» внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, на территории Малокарачаевского муниципального района на 2020-2023 годы

Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость в педагогической деятельности приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Профессиональное становление молодого специалиста, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества в рамках образовательной организации, что и реализуется в муниципальном образовании Карачаевского района.

Основное содержание педагогического наставничества в учреждениях района заключается в оказании помощи молодым специалистам при изучении нормативно - правовых документов; изучении и реализации на практике современных технологий в образовательном процессе; совершенствовании предметных умений, педагогического мастерства; ознакомлении с методикой преподавания предмета; изучении и анализе учебных программ, учебников, пособий, методических рекомендаций; организации собственного учебно-познавательного процесса.

Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации.

Система сопровождения включает в себя:

- составление индивидуального плана работы с молодым педагогом;
- методическое сопровождение деятельности молодого педагога.

Одним из элементов методического сопровождения является мониторинг профессиональных достижений молодого педагога, который проводится наставником в течение года с использованием метода экспертных оценок.

Основной формой работы наставника является посещение занятий молодого специалиста, также анализируется документация, выявляются возникшие затруднения у молодого педагога, проводятся консультации и мастер-классы (приложение 1).

На начальном этапе работы (в I полугодии учебного года (сентябрь) проводится анкетирование для молодого педагога по профессиональным дефицитам (приложение № 2), по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации (приложение № 3) в I и II полугодиях (декабрь, май), в I четверти учебного года составляется учителем

- наставником индивидуальный план работы с молодым педагогом на период сопровождения (приложение № 4); в I и II полугодиях (декабрь, май) учебного года педагогом – наставником заполняется экспертная карта оценки профессионального роста молодого педагога (приложение № 5); во II полугодии (май) учебного года молодой педагог заполняет самоанализ успешности учебной работы (приложение № 6), в конце учебного года наставник оформляет отчет по итогам выполнения индивидуального плана работы с молодым педагогом (приложение № 7).

Чтобы облегчить работу наставнику с молодым педагогом, ему предоставляется памятка по работе с молодым специалистом (приложение №8), карта анализа урока.

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы и организация помощи по воспитательной работе с классным коллективом.

Задачи:

помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;

определить уровень его профессиональной подготовки сотрудничества; выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;

создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями; развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, занятия по внеурочной деятельности, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация молодого педагога в учреждении;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу

	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный исполнитель	Результат. Вид документа
1	2	3	4	5
1.	Нормативное правовое регулирование внедрения методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее - целевая модель наставничества, ЦМН)			
1.1.	Утверждение муниципальных кураторов внедрения целевой модели наставничества	до 10.09.2020	Начальник отдела образования	Приказ ОО
1.2.	Утверждение составов рабочих групп по внедрению целевой модели наставничества в образовательных организациях	до 10.09.2020	Руководители ОО	Приказы ОО
1.3.	Определение ответственных лиц из числа специалистов ОО и МП, ответственных за взаимодействие с региональным центром наставничества и своевременное предоставление обобщенной (сводной) информации по реализации целевой модели наставничества в Карачаевском муниципальном районе (далее - лица, ответственные за внедрение ЦМН в районе)	до 10.09.2020	Заведующий методическим кабинетом	Приказ ОО
1.4.	Назначение кураторов внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях (далее - кураторы внедрения ЦМН)	до 10.09.2020	Руководители ОО	Приказы ОО
1.5.	Разработка дорожных карт внедрения целевой модели наставничества в ОО	до 10.09.2020	Руководители ОО	Дорожные карты
1.6.	Разработка положений о программе наставничества в образовательных организациях	до 12.10.2020	Кураторы внедрения ЦМН в ОО	Положения о программе наставничества
1.7.	Согласование дорожных карт по внедрению целевой модели наставничества, разработанных образовательными организациями	до 10.11.2020	Руководители ОО	Согласование (в рамках компетенции)
1.8.	Утверждение муниципальной дорожной карты внедрения ЦМН в районе	до 10.09.2020	Начальник отдела образования	Приказ ОО и МП - основание для внедрения ЦМН на уровне образовательных организаций
1.9.	Разработка и утверждение распорядительных актов образовательных организаций о внедрении ЦМН на уровне образовательных организаций, включающие: - сроки внедрения ЦМН в образовательной организации; - назначение ответственных за внедрение и реализацию ЦМН в образовательной организации с описанием их обязанностей; - назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программ наставничества в образовательных организациях; - сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;	до 15.10.2020	Руководители ОО	Приказы образовательных организаций

	- планируемые результаты внедрения ЦМН в образовательной организации; - утверждение положения о программе - наставничества и дорожной карты внедрения ЦМН в образовательной организации.			
1.10.	Разработка и утверждение распорядительной документации для обеспечения развития инфраструктурных, материально -технических ресурсов и кадрового потенциала образовательных организаций, участвующих в реализации ЦМН	до 15.01.2021	ОО	Организационно распорядительная документация
1.11	Заключение соглашений с организациями - партнерами по внедрению целевой модели наставничества	в течение всего периода реализации ЦМН	ОО	Соглашения с организациями - партнерами
1.12.	Разработка и утверждение системы мотивации наставников в соответствии с механизмами, предусмотренными пунктом 5 методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145	до 20.12.2020	ОО	Методические рекомендации, Распорядительные акты
1.13.	Разработка и утверждение мер по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, проявивших выдающиеся способности, обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, а также обучающихся из малоимущих семей, проживающих в сельской местности и на труднодоступных и отдаленных территориях, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей).	до 20.12.2020	ОО	Распорядительные акты
1.14.	Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества			
1.15.	Информирование ОО, подведомственных ОО и МП, о внедрении целевой модели наставничества	сентябрь 2020		Информационные письма в ОО
2.2	Проведение методического семинара (вебинара) для участников внедрения целевой модели наставничества	октябрь 2020 г.	Заведующий методическим кабинетом, Ответственный за сайт	Проведение установочного семинара (вебинара) Размещение материалов на сайте
2.3	Формирование перечня партнерских организаций в целях привлечения их к реализации программ наставничества в рамках действующего законодательства	до 01.12.2020	ОО	Перечень партнерских организаций
2.4	Формирование баз наставников на уровне образовательных организаций	в течение всего периода реализации ЦМН	ОО	Базы наставников, которые потенциально могут участвовать в программах

				наставничества, включая: базы учеников для формы наставничества «ученик-ученик»; - базы выпускников; базы наставников от предприятий и организаций;
2.5	Формирование баз программ наставничества на уровне образовательных организаций	в течение всего периода реализации ЦМН	ОО	Базы эффективных программ наставничества, которые могут реализовываться как в данной, так и в иных образовательных организациях
2.6	Разработка программно-методических материалов на уровне образовательных организаций, необходимых для реализации целевой модели наставничества	до 15.12.2020	ОО	Программно-методическое обеспечение реализации ЦМН
2.7	Организация и проведение серии муниципальных семинаров по отдельным вопросам реализации целевой модели наставничества	по отдельному графику	Методисты	Обеспечение экспертно-консультационной поддержки участникам реализации ЦМН
2.8	Информирование педагогов, родителей, обучающихся образовательных организаций, сообщества выпускников, предприятий о реализации целевой модели наставничества	октябрь - декабрь 2020 г.	ОО	Информационная кампания
	Популяризация ЦМН через, муниципальные СМИ, информационные ресурсы сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах организаций - участников ЦМН	октябрь - декабрь 2020 г.	ОО	Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией с применением единого брендинга
3	Внедрение целевой модели наставничества в образовательных организациях Малокарачаевского муниципального района в 2020 г.			
3.1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Ноябрь - декабрь 2020 г.	Руководители и кураторы внедрения ЦМН ОО	Нормативное обеспечение Распорядительная документация Программно-методическое обеспечение Материально-техническое обеспечение Организации - партнеры
3.2	Формирование базы наставляемых в учебном году	Август - сентябрь	Кураторы внедрения ОО	База наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники
3.3	Формирование базы наставников для реализации ЦМН в учебном году	Август - сентябрь	Кураторы	Сформирована база наставников

	(отбор из числа потенциальных наставников в соответствии с сформированным на текущий учебный год перечнем запросов)		внедрения ЦМН ОО	для участия в программах наставничества в учебном году, подходящая для конкретных программ и запросов наставляемых
3.4	Обучение наставников	по отдельному графику	ОО и МП, ОО	
3.5	Формирование наставнических пар или групп	в начале учебного года	Кураторы внедрения ЦМН ОО	Сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программ
3.6	Организация работы наставнических пар или групп: - встреча-знакомство; - пробная встреча; - встреча-планирование; - совместная работа наставника и наставляемого (комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением обратной связи); - итоговая встреча.	в соответствии со сроками реализации программ наставничества	Кураторы внедрения ЦМН ОО	Реализация программ наставничества
3.7	Завершение наставничества: - подведение итогов работы в формате личной и групповой рефлексии; - проведение открытого публичного мероприятия.	в соответствии со сроками реализации программ наставничества	Кураторы внедрения ЦМН ОО	Фиксация результатов и организация комфортного выхода наставника и наставляемого из программы с перспективой продолжения цикла
4	Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Карачаевского муниципального района			
4.1	Разработка комплекса тематических мероприятий (фестивалей, форумов, конференций наставников, конкурсов профессионального мастерства), нацеленных на популяризацию роли наставника с 2021 г.	в течение всего периода внедрения ЦМН	Методисты	Утвержден комплекс тематических мероприятий
4.2	Создание специальных рубрик в социальных сетях, на официальных сайтах образовательных организаций	до 01.11.2020	ОО	Сформирована система поддержки наставничества через сеть Интернет
4.3	Формирование профессиональных сообществ наставников	в течение всего периода внедрения ЦМН	ОО	Сформирована система поддержки наставничества через профессиональные сообщества
4.4	Организация встреч с сообществом выпускников и/или представителями муниципальных организаций и предприятий, обучающимися с целью информирования о реализации программ наставничества	в течение всего периода внедрения ЦМН	ОО	Выявление и распространение лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и

				молодых специалистов
5	Мониторинг и оценка результатов внедрения целевой модели наставничества			
5.1	Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества	в течение всего периода внедрения ЦМН	кураторы внедрения целевой модели наставничества в ОО	Сформированы первичные данные для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества
5.2	Внесение в формы федерального статистического наблюдения (далее - формы ФСН) данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Минпросвещения России	в соответствии со сроками, устанавливаемыми Минпросвещения России	кураторы внедрения целевой модели наставничества в ОО	Внесены данные в формы ФСН
5.3	Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества	в течение всего периода внедрения ЦМН	кураторы внедрения целевой модели наставничества в ОО	Получены данные о процессе и реализации программ наставничества от участников программ и иных причастных к программам лиц
5.4	Сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях	в течение всего периода внедрения ЦМН	Методисты	Получены и обобщены на муниципальном уровне данные о внедрении ЦМН в ОО
5.5	Мониторинг процесса реализации программ наставничества (в соответствии с материалами методических рекомендаций, утвержденных распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145)			
5.6	Оценка качества реализации программ наставничества	по итогам календарного года в течение всего периода внедрения ЦМН	кураторы внедрения ЦМН в ОО, организации - партнеры	Оформлены и обобщены материалы в соответствии с приложением 2 к методическим рекомендациям
5.7	Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников целевой модели наставничества	по итогам календарного года в течение всего периода внедрения ЦМН	кураторы внедрения ЦМН в ОО, организации – партнеры	Оформлены и обобщены материалы в соответствии с приложением 2 к методическим рекомендациям
6	Координация и управление реализацией внедрения целевой модели наставничества			
6.1	Контроль реализации мероприятий по внедрению целевой модели наставничества:			
6.1.1	на уровне образовательных организаций: - контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества; - контроль проведения программ наставничества.	в течение всего периода внедрения ЦМН	кураторы внедрения ЦМН в ОО	
6.1.2	на уровне муниципалитетов: - достижение целевых показателей внедрения ЦМН на уровне муниципалитета; - соблюдение норм законодательства при внедрении ЦМН.	-	Методисты	

6.2	Координирование внедрения целевой модели наставничества			
6.2.1	На уровне ОО	в течение всего периода внедрения ЦМН	Руководители ОО	Обеспечение условий реализации ЦМН
6.2.2	На уровне района	в течение всего периода внедрения ЦМН	ОО и МП	Обеспечение условий реализации ЦМН

Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества

Наименование показателя	2020	2021	2022	2023	2024
Доля детей в возрасте от 10 до 18 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % <i>(отношение количества детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в образовательной организации)</i>	10	15	40	60	70
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % <i>(отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет, обучающихся в образовательной организации)</i>	2	4	6	8	10
Доля учителей (педагогов) - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % <i>(отношение количества учителей (педагогов) - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей (педагогов) - молодых специалистов работающих в образовательной организации)</i>	10	20	40	60	70

<p>Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)</p> <p><i>(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательных организациях)</i></p>	50	60	70	80	90
<p>Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)</p> <p><i>(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательных организациях)</i></p>	50	60	70	80	90

База данных образовательной организации

по внедрению и реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях города Невинномысска

Форма № 1. Куратор целевой модели наставничества

№	ФИО (полностью)	Должность	Телефон	Электронная почта	Приказ о назначении	Ссылка на страницу сайта ОО

Форма № 2. Сведения об участниках целевой модели наставничества «ученик - ученик», «обучающийся - обучающийся»

№	ФИО (полностью) наставника	Класс (группа)	Контактный телефон	Критерии отбора (компетенции)	ФИО (полностью) наставляемого	Класс (группа)	Контактный телефон	Направление наставничества (н-р, социализация, повышение мастерства и т.д.)

Форма № 3. Сведения об участниках целевой модели наставничества «учитель - учитель», «педагог - педагог»

№	ФИО (полностью) наставника	Должность	Контактный телефон	ФИО (полностью) наставляемого	Должность	Контактный телефон	Направление наставничества (н-р, повышение мастерства, формирование компетенций, преподавание предметной области, классное руководство и т.д.)