

1,2

Приложение 3
к приказу МУ «Шаройский РОО»
от 24.12.2020г. № 53



Дорожная карта

**по развитию муниципальной системы обеспечения
профессионального развития педагогических работников
в МУ «Шаройский районный отдел образования»**

на 2020-2025 годы

Дорожная карта по развитию муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в МУ «Шаройский районный отдел образования» на 2020-2025 годы

Пояснительная записка

Дорожная карта по развитию муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников на 2020-2025 годы разработана на основании нормативных и программных документов по развитию системы образования Российской Федерации, Чеченской Республики, МУ «Шаройский районный отдел образования», с учетом предложенного Рособрнадзором инструментария с соблюдением управленческого цикла по каждому из критериев механизмов управления качеством подготовки обучающихся и механизмов управления образовательной деятельности.

Паспорт «дорожная карта» по развитию муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Шаройском муниципальном районе на 2020-2025 годы

1	Цель	Формирование муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников
2	Показатели	<ul style="list-style-type: none"> — Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших диагностику профессиональных дефицитов; — Количество педагогов, прошедших повышение квалификации по персонифицированным программам профессионального роста; — Доля педагогов общеобразовательных организаций, прошедших аттестацию, направленную на повышение эффективности и качество педагогической деятельности.
3	Методы сбора и обработки информации	<ul style="list-style-type: none"> — Данные по результатам регионального этапа олимпиады; — Данные по результатам оценочных процедур; — Данные районного методического кабинета.
4	Мониторинг показателей	<p>Мониторинг (информационный, сравнительный) по:</p> <ul style="list-style-type: none"> — выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;

		<ul style="list-style-type: none"> — учету организаций, реализующих программы ДПО, в которых педагогические работники муниципалитета проходили повышение квалификации; — организации методической помощи молодым педагогам в рамках «Школы молодого педагога» /реализация системы наставничества; — организации работы методических объединений; — организации форм сетевого взаимодействия педагогов на муниципальном уровне; — организации методического сопровождения педагогическим работникам.
5	Анализ результатов мониторинга	<p>Наличие анализа результатов мониторинга показателей: Сбор, обработка, систематизация и хранение информации по результатам обеспечения профессионального развития педагогических кадров.</p>
6	Адресные рекомендации по результатам анализа	Адресные рекомендации, разработанные с учетом мониторинга показателей, будут представлены на совещании руководителей.
7	Меры, мероприятия	<p>Организация мероприятий по:</p> <ul style="list-style-type: none"> — по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетенции педагогических работников; — участию в конкурсах (преподаватель года, педагогические чтения, обмен опытом и т. д.); — организации мероприятий, направленных на помощь молодым специалистам; — организации методической помощи, в том числе развитие сетевого взаимодействия педагогов на муниципальном уровне; — организации методической работы с педагогическими работниками на основе результатов различных оценочных процедур; — проведению мероприятий, направленных на повышение качества методического сопровождения педагогических работников; — принятию мер, направленных на устранение кадровых дефицитов в ОО.
8	Управленческие решения	Управленческие решения по результатам проведенного анализа: размещение приказов, протоколов и т. д. по итогам мероприятий, направленных на эффективность руководства образовательными организациями на сайтах ОУ

9	Анализ эффективности принятых мер	Трансляция опыта на совещаниях, круглых столах, августовской педагогической конференции.
10	Ожидаемый результат	Наличие муниципальной системы методического сопровождения педагогических работников

План мероприятий («дорожная карта») по развитию муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических кадров на 2020-2025 годы

№ п/п	Мероприятие	Сроки исполнения	Ответственные исполнители,	Результат
1	Разработка и утверждение «дорожной карты» по развитию муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических кадров на 2020-2025 годы.	март 2021 г.	Мусалов А.М.	Приказ, дорожная карта
2	Обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации с учетом результатов диагностики профессиональных дефицитов учителей	2021-2025 г.	Мусалов А.М., руководители ОУ	График прохождения обучения
3	Обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации с учетом результатов диагностики предметных дефицитов обучающихся	2021-2025 г.	Магомадов С-У.Л., руководители ОУ	График прохождения обучения
4	Обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации в области педагогических измерений и оценки качества образования	2021-2025 г.	Мусалов А.М.	График прохождения обучения

Варианты программы наставничества «Учитель - ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал - равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
«Коллега - молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.

Схема реализации формы наставничества «Учитель - ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель - ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей, представителей благодарных выпускников.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебной, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо - учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес - плана. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.

Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества

Этап 1.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

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

Оформление результатов.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT - анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

Этап 2.

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

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

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

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;

- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

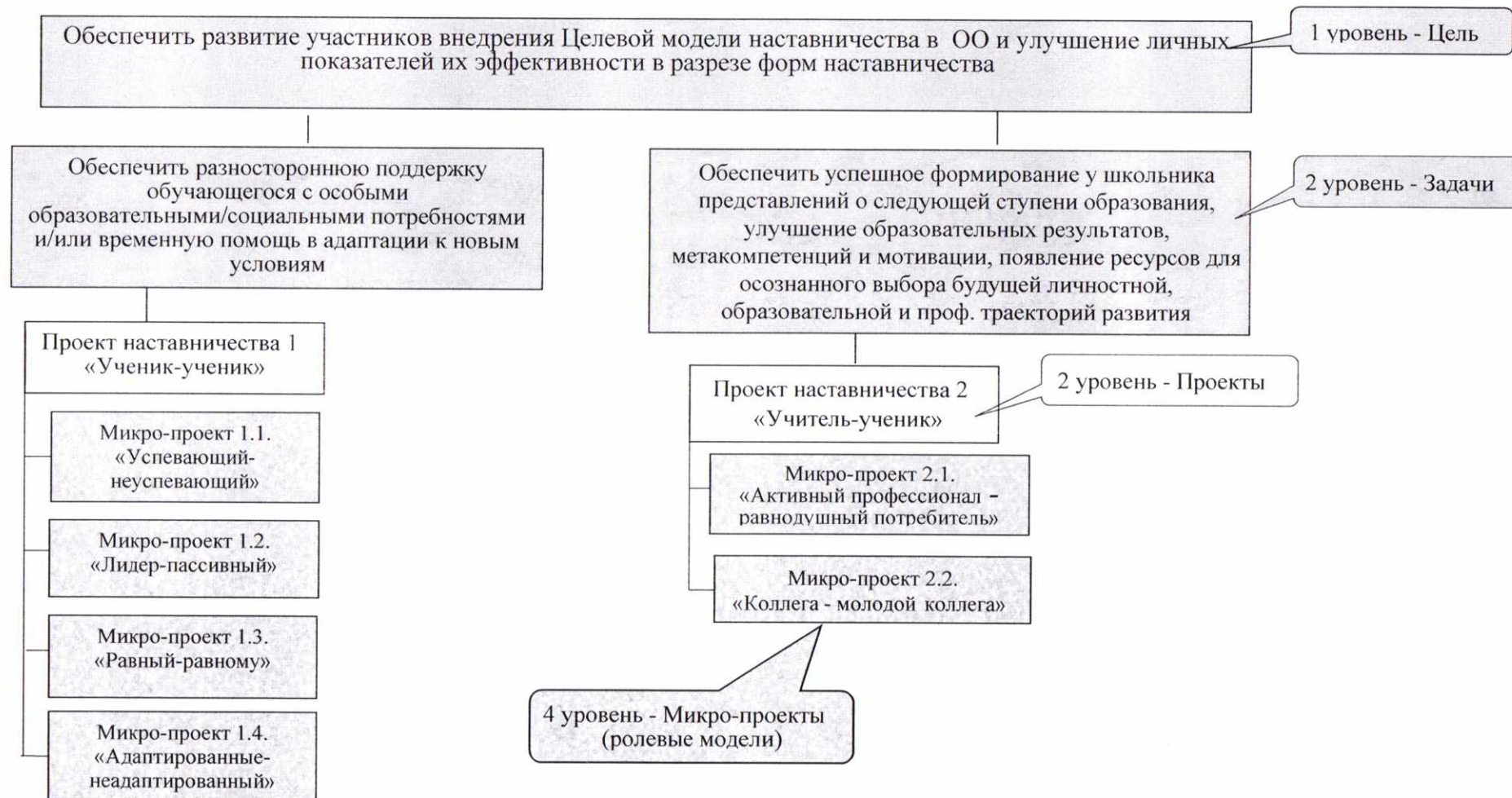
Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Цель и задачи программы Дерево целей программы



Форма наставничества «Ученик - ученик»

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результаты:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся состоящих на различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной адаптацией.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель - ученик»

Наставник	Наставляемый	
	Пассивный	Активный
<i>Кто может быть</i> – Активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. – Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. – Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. – Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. – Возможный участник всероссийских детско - юношеских организаций и объединений.	Социально или ценностно - дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Варианты программы наставничества «Ученик - ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Успевающий - неуспевающий»	Достижение лучших образовательных результатов.
«Лидер - пассивный»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или с развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.
«Равный - равному»	Обмен навыками для достижения целей.
«Адаптированный - неадаптированный»	Адаптация к новым условиям обучения.

Схема реализации формы наставничества «Ученик - ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

Форма наставничества «Учитель - ученик»

Цель: успешное формирование у учеников младшей и средней школы осознанного подхода к реализации личного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей и средней школе.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).
5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель - ученик»

Наставник	Наставляемый	
	<i>Активный</i>	<i>Пассивный</i>
<i>Кто может быть</i> – Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией. – Активная жизненная позиция. – Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. – Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников. – Возможно, родитель образовательного учреждения.	<i>Активный</i> Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.	<i>Пассивный</i> Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.