

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»

НАСТАВНИЧЕСТВО В ВОПРОСАХ И ОТВЕТАХ

САРАТОВ
2023

УДК 371
ББК 74.00
НЗ2

Рецензенты:

И.О. Кузнецова, доцент кафедры философии ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия», канд. социол. наук, доцент
Ю.В. Першина, доцент кафедры предметных областей КОГОАУ ДПО «Институт развития образования Кировской области», канд. ист. наук, доцент

Составители:

Е.В. Губанова, ректор ГАУ ДПО «СОИРО», канд. пед. наук, доцент
С.А. Геращенко, начальник ЦНППМПР ГАУ ДПО «СОИРО»
А.В. Суркова, начальник ЦОиСОД ГАУ ДПО «СОИРО»
С.В. Некрасова, доцент ЦНППМПР ГАУ ДПО «СОИРО», канд. пед. наук
Т.Б. Горшкова, старший преподаватель ЦНППМПР ГАУ ДПО «СОИРО»

Рекомендовано к печати редакционно-издательским советом
ГАУ ДПО «СОИРО»

Наставничество в вопросах и ответах / составители: Е.В. Губанова,
нз2 С.А. Геращенко, А.В. Суркова, С.В. Некрасова, Т.Б. Горшкова. – Саратов :
ГАУ ДПО «СОИРО», 2023. – с. 24.
ISBN 978-5-9980-0577-0

В сборнике представлен перечень документов и материалов, регулирующих наставническую деятельность на федеральном и региональном уровнях, перечень документов по наставничеству, которые необходимо разработать в образовательной организации, а также чек-листы самодиагностики внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Саратовской области. Описаны реализуемые в регионе формы наставничества и модели взаимодействия в рамках каждой формы. Также представлен единый реестр профессиональных конкурсов и конкурсов ученических классов регионального уровня.

Сборник будет полезен руководителям образовательных организаций, педагогическим работникам, слушателям дополнительных профессиональных программ повышения квалификации.

УДК 371
ББК 74.00

ISBN 978-5-9980-0577-0

© Министерство образования Саратовской области, 2023
© ГАУ ДПО «СОИРО», 2023

ЧТО ТАКОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО?

Наставничество является кадровой технологией, обеспечивающей передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника – менее опытному.

Наставничество – это образовательный процесс на рабочем месте. Задачи наставника: профессиональное развитие (передача стандартов, знаний, навыков, помощь в освоении нового опыта, развитие мотивации); социокультурная адаптация (трансляция корпоративной культуры, ее ценностей, норм и правил).

Наставничество – это не только система адаптации и профессионального развития молодых сотрудников. Это еще и часть корпоративной культуры всех инно-

вационных компаний, это среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения.

(Клинк О.Ф., Кукушкин С.Г., Факторович А.А. Руководителям и HR-специалистам о наставничестве на рабочем месте / О.Ф. Клинк, С.Г. Кукушкин, А.А. Факторович – М.: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2020. – 62 с.: ил.)

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

(Приказ министерства образования Саратовской области от 17 мая 2022 года N 631 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Саратовской области»)



КЕМ ЯВЛЯЕТСЯ НАСТАВНИК?

Наставник – это человек, желающий делиться своим богатым личным и профессиональным опытом и передавать его молодому специалисту.

(Учительская газета. Москва. 2023. 12 марта. N 12)

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индиви-

дуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

(Приказ министерства образования Саратовской области от 17 мая 2022 года N 631 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Саратовской области»)

КЕМ ЯВЛЯЕТСЯ НАСТАВЛЯЕМЫЙ?

Наставляемый – это молодой специалист, который решает конкретные личностные и профессиональные задачи при тесном взаимодействии с наставником, приобретает новый опыт, развивает новые компетенции.

(Учительская газета. Москва. 2023. 12 марта. N 12)

Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения; является активным субъектом собственного непрерывного личностного

и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование).

(Приказ министерства образования Саратовской области от 17 мая 2022 года N 631 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Саратовской области»)

КАКИЕ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА РЕАЛИЗУЮТСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ?

Форма наставничества «Педагог – педагог»

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях

его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Допустимые модели взаимодействия: «опытный педагог – молодой специалист»; «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»; «педагог-новатор – консервативный педагог»; «опытный предметник – неопытный предметник».

Форма наставничества «Руководитель образовательной организации – педагог»

Применима во всех образовательных организациях общего образования, среднего профессионального образования и дополнительного образования.

Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества (при участии совета наставников и куратора реализации программ наставничества), другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. В отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог – педагог».

Основными задачами реализации данной формы наставничества являются:

- ▲ создание условий для профессионального становления молодых/начинающих педагогов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- ▲ адаптация молодых/начинающих педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности, их закрепление в профессии;

- ▲ формирование сплоченного, творческого, эффективного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников;
- ▲ снижение показателя текучести кадров, использование превентивных мер по предотвращению профессионального выгорания педагогических работников старших возрастов, развитие форм их горизонтальной и вертикальной мобильности;
- ▲ повышение престижа и укрепление позитивного имиджа школы и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога;
- ▲ восполнение предметных, психолого-педагогических, методологических дефицитов педагогов внутри данной образовательной организации, а также путем использования внешних контуров.

Допустимые модели взаимодействия: «опытный педагог – молодой специалист»; «опытный предметник – неопытный предметник».

Форма наставничества «Работодатель – студент педагогического вуза/ колледжа»

Данная форма наставничества в наибольшей степени применима для общеобразовательных организаций, отчасти – для образовательных организаций среднего профессионального образования и дополнительного образования.

В форме наставничества речь идет о будущем педагоге, а в данный момент – студенте педагогического вуза или организации СПО, который проходит педагогическую практику в образовательной организации или трудоустроился в ней. Нередки случаи, когда на практику приходит студент – выпускник данной организации с намерением вернуться в нее уже в качестве дипломированного педагога. В данной ситуации у работодателя появляется возможность осуществления наставничества в отношении будущего коллеги. Для этого необходимо совместно с педагогическим вузом или организацией СПО (руководством и руководителем практики) разработать индивидуальную программу прохождения практики студента, в которой будут учтены следующие моменты.

Напомним, что лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам. Таким образом, студенты старших курсов могут заниматься педагогической деятельностью в образовательных организациях. По отношению к ним в наставничестве можно применять синергию форм «работодатель – студент» и «педагог – педагог» с учетом возрастных, социально-личностных и психологических особенностей наставляемых, их профессиональных потребностей и специфики задач.

Такой подход позволит студенту на практике ознакомиться с основными тенденциями развития российского образова-

ния, направлениями работы школы, организаций среднего профессионального образования и дополнительного образования, вступая в тесные контакты с работодателем в целом, во взаимодействие со многими членами педагогического коллектива (с административными работниками, педагогами-предметниками, классными руководителями, педагогами дополнительного образования, социальными педагогами, мастерами производственного обучения), с обучающимися образовательной организации и их родителями. Будет способствовать укреплению связей между педагогическим вузом/колледжем и образовательной организацией общего образования, СПО и ДО. Он сделает педагогическую практику более ориентированной на нужды работодателя, оптимизирует сроки наставничества путем перенесения части наставнической работы с последиplomного на преддипломный период становления молодого педагога. Этот подход также усилит мотивацию студента на самоопределение в педагогической профессии, желание после окончания вуза/колледжа прийти работать в данную образовательную организацию, ускорит в дальнейшем процесс профессиональной адаптации.

Допустимые модели взаимодействия: «педагог – студент»; «опытный педагог – молодой специалист».

Форма наставничества «Педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации»

Форма наставничества относительно редко применяется в наставнической

деятельности. Адаптация молодого педагога к профессиональной деятельности, сопровождение в профессиональном становлении и помощь в подготовке к прохождению аттестационных процедур ложатся на плечи работодателя – образовательной организации. Такая форма наставничества призвана повысить ответственность колледжей и вузов за качество подготовки молодых специалистов для работы в системе образования.

Вместе с тем форма имеет хорошие перспективы не только для утверждения в профессии и в данной образовательной организации бывшего студента, но также для пролонгированного наблюдения за молодым специалистом со стороны его преподавателей и методистов вуза/колледжа с целью совершенствования базовой подготовки молодых специалистов.

Данная форма наставничества осуществляется в тесном контакте и взаимодействии с педагогами-наставниками из образовательной организации, в которой начинает свою трудовую деятельность молодой педагог.

С одной стороны, такая форма наставничества дает возможность вчерашнему студенту чувствовать доброжелательную поддержку своих педагогов из вуза/колледжа, которые разделяют с ним ответственность за профессиональные компетенции, сформированные за годы базового профессионального обучения.

С другой стороны, она позволяет работодателю на доверительной основе, в контакте с педагогами вуза/колледжа лучше раскрыть потенциальные возможности и способности молодого специалиста, учесть его личностные особенности, социальные и профессиональные запросы.

Педагоги вуза/колледжа, наблюдая за выпускником в течение первого года его работы, могут скорректировать свою методику и технологии обучения студентов с учетом анализа дефицитов молодого педагога (бывшего студента), его сильных сторон, а также с учетом запросов работодателя.

Таким образом, форма наставничества позволит сделать процесс становления молодого профессионала непрерывным и более плавным, менее болезненным для него самого и работодателя.

Допустимые модели взаимодействия: «опытный педагог – молодой специалист»; «опытный предметник – неопытный предметник».

Форма наставничества «Социальный партнер – педагог образовательной организации»

Эта форма наставничества в наибольшей степени применима в системе среднего профессионального образования и дополнительного образования, хотя ее потенциал будет также востребован и в общеобразовательной организации.

Так, например, для педагогов образовательных организаций СПО (преподающих как общеобразовательные предметы, так и специальные предметы) в качестве социальных партнеров и потенциальных наставников могут выступать:

- ▲ профессорско-преподавательский состав вузов – для преподавателей общеобразовательных предметов, для педагогов ДО, ведущих кружки робототехники, IT-кубы, кванториумы

и т.д., для педагогов-психо-логов, педагогов-логопедов, педагогов-дефектологов, реализующих программы обучения для детей с ОВЗ;

- ▲ специалисты и инженерно-технические работники учреждений, предприятий, организаций, в которых студенты проходят производственную практику – для старших мастеров, мастеров производственного обучения, руководителей производственной практики студентов;
- ▲ специалисты структурных подразделений управлений силовых ведомств (Министерства обороны, Министерства по чрезвычайным ситуациям, Министерства внутренних дел и т.д. – для преподавателей-организаторов безопасности жизнедеятельности);
- ▲ тренерский состав детско-юношеских и взрослых спортивных обществ – для руководителей физического воспитания;
- ▲ специалисты органов социальной защиты населения, органов опеки – для социальных педагогов, педагогов-организаторов, воспитателей;
- ▲ члены общественных организаций (для педагогов-организаторов).

Интересный аспект работы педагогических работников образовательных организаций с социальными партнерами – подготовка школьников к всероссийским и международным олимпиадам, которая осуществляется в тесном взаимодействии с членами оргкомитета по подготовке к международным олимпиадам и профильными вузами, структурными подразделениями Российской академии наук и ведущих научно-исследовательских институтов.

Допустимые модели взаимодействия: «специалист-практик – опытный педагог»; «специалист-практик – молодой специалист».

Форма наставничества «Педагог – обучающийся»

Это практика наставничества без отрыва от процесса обучения для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанная с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная форма наставничества помогает талантливым амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Результатом правильной организации работы наставников будет передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций, высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное

влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся. Наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Допустимые модели взаимодействия: «учитель-наставник по развитию – ученик»; «учитель – мотивированный ученик»; «учитель – немотивированный ученик»; «учитель – ребенок с ограниченными возможностями здоровья / ребенок-инвалид».

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ

ПЕДАГОГ ВУЗА/КОЛЛЕДЖА –
МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ

РУКОВОДИТЕЛЬ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ – ПЕДАГОГ

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАРТНЕР –
ПЕДАГОГ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ

РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА/
КОЛЛЕДЖА

ПЕДАГОГ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ

КАКИМИ НОРМАТИВНЫМИ ДОКУМЕНТАМИ РЕГУЛИРУЕТСЯ НАСТАВНИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА ФЕДЕРАЛЬНОМ И РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЯХ?

	Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 года N 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»
	Указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 N 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»
	Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года N 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»
	Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 15 декабря 2022 года N Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. N Р-174»
	Письмо Министерства просвещения Российской Федерации, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года N АЗ-1128/08 / N 657 «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников)

	Постановление Губернатора Саратовской области от 29 октября 2018 года N 499 «О Почетном знаке Губернатора Саратовской области «За наставничество»
	Приказ министерства образования Саратовской области и Саратовской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 22 апреля 2016 года N 450 /
	Приказ министерства образования Саратовской области от 17 мая 2022 года N 631 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Саратовской области»
	Распоряжение министерства образования Саратовской области от 30 декабря 2022 года N 404 «Об утверждении форм наставничества педагогических работников»

КАКИЕ НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО, НЕОБХОДИМО РАЗРАБОТАТЬ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ?

- ▲ Положение о системе (целевой модели) наставничества
 - ▲ Положение о школе молодого педагога и (или) методическом объединении
 - ▲ Распорядительный акт о закреплении наставников за наставляемыми (в случае реализации форм наставничества «Педагог – педагог», «Руководитель образовательной организации – педагог»)
- 12 ▲ Распорядительный акт о стимулировании наставников

ЧЕК-ЛИСТ

самодиагностики внедрения системы (целевой модели)
наставничества в образовательных организациях (далее – ОО)
в соответствии с Приказом министерства образования
Саратовской области от 17 мая 2022 года N 631 «О внедрении системы
(целевой модели) наставничества педагогических работников
в образовательных организациях Саратовской области»
(для руководителей ОО, заместителей руководителя)

ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА В ОО

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	ДА	НЕТ
Подготовительный этап ▲ Разработано и утверждено положение о системе наставничества в ОО ▲ Сформирована и утверждена дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в ОО ▲ Внесены изменения в локальные акты ОО (положение об организации методической работы, методических объединениях, организации работы по сопровождению молодых специалистов и др.) ▲ Заключены договоры о сотрудничестве, социальном партнерстве с различными учреждениями и организациями по вопросам наставничества во внешнем контуре ▲ Закреплены приказом наставники за наставляемыми педагогическими работниками и управленческими кадрами ▲ Организовано обучение тьюторов, кураторов, наставников; знакомство наставляемых с системой наставничества через повышение квалификации, профессиональную переподготовку, участие в стажировках и др.		
Диагностический этап ▲ Разработаны контрольно-измерительные материалы по выявлению индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемых, их интеллектуального уровня ▲ Проведена диагностика по выявлению индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемых, их интеллектуального уровня		

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	ДА	НЕТ
Проектировочный этап ▲ Проведен самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей наставляемых с внешними требованиями (конкурсы профессионального мастерства, педагогические олимпиады и т.п.) ▲ Проведено целеполагание (постановка лично значимой образовательной цели) ▲ Проектирован индивидуальный образовательный маршрут ▲ в соответствии с целями и имеющимися ресурсами ▲ Оформлен (визуализирован) индивидуальный образовательный маршрут		
Этап реализации ▲ Организована координация наставников с подразделениями ОО и учреждениями во внешнем контуре (участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и др.) ▲ Организовано консультирование наставников по вопросам планирования и организации самоопределения, самовоспитания, саморазвития наставляемых с учетом индивидуального подхода		

ЧЕК-ЛИСТ

самодиагностики реализации системы наставничества в отношении молодых специалистов в образовательных организациях (далее – ОО) в соответствии с Приказом министерства образования Саратовской области от 17 мая 2022 года N 631 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Саратовской области» и целевой программой поддержки молодых педагогов и развития наставничества в Саратовской области до 2024 года (утверждена РУМО по общему образованию, протокол от 15 октября 2019 года N 3) (для руководителей ОО, заместителей руководителя ОО)

РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОТНОШЕНИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОО

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	ДА	НЕТ
Подготовительный этап ▲ Разработано и утверждено положение о системе наставничества в ОО, включая наставничество по модели «опытный педагог – молодой педагог» ▲ Сформирована и утверждена дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в ОО ▲ Внесены изменения в локальные акты ОО: • положение об организации методической работы • положение о методических объединениях • положение о работе по сопровождению молодых специалистов и др. ▲ Заключены договоры о сотрудничестве, социальном партнерстве с различными учреждениями и организациями по вопросам наставничества во внешнем контуре ▲ Разработан план работы с молодыми специалистами из числа педагогических работников ОО ▲ Определены молодые специалисты, за которыми закрепляются наставники из числа педагогических работников и управленческих кадров ОО ▲ Определены сроки и форматы взаимодействия молодых специалистов и наставников ▲ Закреплены приказом наставники за наставляемыми педагогическими работниками и управленческими кадрами ▲ Организовано обучение тьюторов, кураторов, наставников; знакомство наставляемых с системой наставничества через повышение квалификации, профессиональную переподготовку, участие в стажировках и др.		

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	ДА	НЕТ
Диагностический этап ▲ Разработаны контрольно-измерительные материалы по выявлению индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемых, их интеллектуального уровня ▲ Проведена диагностика по выявлению индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемых, их интеллектуального уровня		
Проектировочный этап ▲ Проведен самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей наставляемых с внешними требованиями: конкурсы профессионального мастерства, педагогические олимпиады и т.п.) ▲ Проведено целеполагание (постановка лично значимой образовательной цели) ▲ Спроектирован индивидуальный образовательный маршрут ▲ в соответствии с целями и имеющимися ресурсами для наставляемого ▲ Оформлен (визуализирован) индивидуальный образовательный маршрут		
Этап реализации ▲ Организована координация наставников с подразделениями ОО и учреждениями во внешнем контуре (участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и др.) ▲ Организовано консультирование наставников по вопросам планирования и организации самоопределения, самовоспитания, саморазвития наставляемых с учетом индивидуального подхода ▲ Организовано неформальное повышение квалификации молодых специалистов и их наставников ▲ Обеспечено участие молодых специалистов в профессиональных сообществах, ассоциациях (в т.ч. сетевых)		

ЧЕК-ЛИСТ

самодиагностики эффективности методического сопровождения педагогического состава в соответствии с Приказом министерства образования Саратовской области от 13 августа 2021 года N 1370 «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Саратовской области»
(для руководителей и заместителей руководителя образовательных организаций (далее – ОО), руководителей муниципальных методических служб)

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОСТАВА

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	ДА	НЕТ
Подготовительный этап ▲ Проведен и изучен анализ работы ОО за предыдущий год, полученные результаты сопоставлены с планируемыми ▲ Проанализирована структура методической работы, сложившаяся в ОО. Внесены изменения в структуру в новом учебном году, в план методической работы ОО включена деятельность новых подразделений ▲ Подготовлены локальные акты, регламентирующие работу новых профессиональных ассоциаций и методических объединений		
Диагностический этап ▲ Проведена диагностика педагогических работников и управленческих кадров на соответствие требованиям действующих профессиональных стандартов ▲ Определены основные дефициты, ключевые проблемы педагогических работников и управленческих кадров, которые можно решить через систему методического сопровождения		

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	ДА	НЕТ
Проектировочный этап ▲ Определены цели и основные задачи с учетом выявленных достижений и проблемных точек. Сформулирована тема методической работы ОО с учетом приоритетов ее развития и принципов государственной политики в сфере образования ▲ Определены направления и формы, в соответствии с которыми выстроен план методической работы ▲ В план методической работы включены мероприятия, позволяющие: • создать в школе условия для реализации ООП НОО и ООО по обновленным ФГОС • организовать работу по формированию функциональной грамотности обучающихся • подготовиться к участию в единых оценочных процедурах • совершенствовать компетенции педагогических работников и управленческих кадров		
Этап реализации ▲ Запланировано взаимопосещение уроков в рамках утвержденных направлений методической работы ▲ Организовано психологическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в течение учебного года ▲ Организована методическая помощь педагогическим работникам и управленческим кадрам по реализации рабочих программ учебных предметов, учебных курсов, учебных модулей, курсов внеурочной деятельности, рабочей программы воспитания ▲ Организовано методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров по вопросам изучения государственной символики РФ на уроках и планирование мероприятий по обмену опытом ▲ Запланировано повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров в области организации образовательной деятельности и обновления содержания образования в рамках ФГОС ▲ Проведено анкетирование для определения затруднений, с которыми сталкиваются педагогические работники в работе по ФГОС ▲ Проведены встречи по обсуждению реализации плана методической работы, анализа проведенных мероприятий. Внесены изменения и дополнения в план методической работы ОО		

ЧЕК-ЛИСТ

самодиагностики организации непрерывного профессионального развития педагогических и управленческих кадров в образовательной организации (далее – ОО) в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. N 499, Трудовым кодексом РФ (для руководителей ОО)

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	ДА	НЕТ
В школе разработано положение о непрерывном профессиональном развитии педагогических и управленческих кадров		
Все педагоги школы и управленческий персонал прошли повышение квалификации в течение трех последних лет		
Перед разработкой плана повышения квалификации педагогических и управленческих кадров выявлены профессиональные дефициты		
Все педагоги имеют высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в ОО без предъявления требований к стажу работы		

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	ДА	НЕТ
Все управленческие кадры имеют высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики		
Определены педагогические и управленческие кадры, нуждающиеся в профессиональной переподготовке с целью установления соответствия профессионального образования требованиям профессиональных стандартов		
Все педагогические и управленческие кадры, принимающие участие во внедрении и реализации инновационных и/или системных преобразований прошли соответствующее повышение квалификации		
В ОО проводятся обучающие семинары/практикумы/тренинги для педагогических и управленческих кадров по актуальным вопросам развития российского образования		

ЧЕК-ЛИСТ

деятельности педагогических работников образовательной организации (далее – ОО) по саморазвитию в рамках информального и неформального образования

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	ДА	НЕТ
Основные активности учителей, обеспечивающие их развитие (интеллект, талант), включены в деятельность по следующим направлениям:		
Конкурсы:		
Региональный этап Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Учитель года – 2023»		
Региональный конкурс «Педагогический дебют»		
Региональный конкурс профессионального мастерства «Воспитатель года»		
Региональный этап Всероссийского конкурса «Педагог-психолог России»		
Региональный конкурс по представлению успешных педагогических и управленческих практик по формированию и оценке функциональной грамотности обучающихся общеобразовательных организаций		
Региональный конкурс научно-исследовательских работ педагогов «Грани педагогического исследования»		
Региональный конкурс инновационных моделей муниципальных (школьных) методических служб «Роль методической службы в условиях реализации ФГОС»		
Региональный этап Всероссийского конкурса «Учитель здоровья – 2023»		
Региональный этап Всероссийского профессионального конкурса «Лучший учитель географии»		

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	ДА	НЕТ
Региональный конкурс профессионального мастерства «Воспитаем будущее России»		
Профессиональный конкурс классных руководителей общеобразовательных организаций Саратовской области «Премия «Признание»		
Конкурс профессионального мастерства классных руководителей общеобразовательных организаций Саратовской области «Самый классный классный»		
Международная научно-практическая конференция «Культурное наследие г. Саратова и Саратовской области»		
Всероссийский конкурс «Моя страна – моя Россия»		
Профессиональный конкурс «Флагманы образования»		
Заседания:		
Педагогический совет о педагогическом совете		
Фестивали:		
Региональный Фестиваль педагогического мастерства «ПЗ: педагог – признанный профессионал»		
Конференции:		
Региональная методическая конференция «Слагаемые профессиональной компетенции педагога»		
Всероссийская конференция «Функциональная грамотность: чему учить сегодня для успеха завтра»		
Всероссийская (с международным участием) научно-практическая конференция «Информационные технологии в образовании»		
Семинары:		
Методический семинар «Реализация ФООП в вопросах и ответах»		

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	ДА	НЕТ
Методический семинар «Реализация обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО и измененного ФГОС СОО»		
Аквариум «Региональные методисты: точки развития и сопровождения педагогов»		
Методический семинар «Реализация ФГОС для детей с ОВЗ и ФГОС для детей с умственной отсталостью (интеллектуальными		
Семинар «Формируем созидая» в рамках реализации проекта «Школа Минпросвещения России»		
Семинар «Научно-методический час. Педагоги-наставники и сопровождение конкурсного движения»		
Семинар «Научно-методический час. Молодые педагоги»		
Акции:		
Акция «Фестиваль достижений профессиональных объединений		
Сетевая акция «Читаем Ушинского вместе»		
Сетевая акция «Мудрость Януша Корчака. Вселенная педагога и человека»		

ЕДИНЫЙ РЕЕСТР ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОНКУРСОВ И КОНКУРСОВ УЧЕНИЧЕСКИХ КЛАССОВ

- ▲ Региональный этап Всероссийского конкурса «Учитель года России»
- ▲ Региональный этап Всероссийского конкурса «Воспитатель года России»
- ▲ Региональный этап Всероссийского конкурса «Педагог-психолог России»
- ▲ Региональный этап Всероссийского конкурса «Учитель-дефектолог России»
- ▲ Региональный этап Всероссийского конкурса «Учитель здоровья России»
- ▲ Региональный этап Всероссийского конкурса «Мастер года»
- ▲ Региональный этап Всероссийского конкурса «Педагогический дебют»
- ▲ Региональный этап Всероссийского конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям»
- ▲ Региональный этап Всероссийского конкурса «Директор года России»
- ▲ Региональный этап Всероссийского конкурса «За нравственный подвиг учителя»
- ▲ Региональный конкурс «Профи XXI века»
- ▲ Региональный конкурс «Премия «Признание»
- ▲ Региональный конкурс «Лучший ученический класс»
- ▲ Региональный конкурс «Лучший исторический класс»
- ▲ Региональный конкурс профессионального мастерства классных руководителей общеобразовательных организаций Саратовской области «Самый классный классный»
- ▲ Областной конкурс «Лучший класс психолого-педагогической направленности»