В Федеральный институт развития образования

Российской академии народного хозяйства

 и государственной службы

при Президенте Российской Федерации

**Заявка**

**на присвоение статуса**

 **Экспериментальная площадка федерального института развития образования Российской академии народного хозяйства**

 **и государственной службы при Президенте**

**Российской Федерации**

**Полное название организации**\*Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 11 города Невинномысска имени кавалера ордена Мужества Э.В. Скрипника.

**Адрес организации**\*\_\_357108, Ставропольский край, г. Невинномысск, ул. Менделеева , 5а

**Электронный адрес организации:** shdruzhba11@mail.ru

**Телефон организации**: 8(865-54) 7-18-17

**Ссылка на сайт организации:** sh11.nevinsk.ru

**Руководитель организации** (указать ФИО полностью, ученая степень, научное звание, почетные звания) Рябова Галина Ивановна «Почетный работник общего образования», тел. 8(928) 373-19-88

**Тема экспериментальной работы**: «Инструменты наращивания профессиональных компетенций учителя в условиях трансформации непрерывного педагогического образования» (сетевая экспериментальная площадка Ставропольского края)

**Сроки работы экспериментальной площадки ФИРО РАНХиГС** 2023-2025гг.

**Задачи государственной политики в сфере образования, сформулированные в основополагающих документах, на решение которых направлено исследование**

Деятельность Правительства Российской Федерации в сфере образования в 2020 году осуществлялась в соответствии с решениями и поручениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, положениями законодательства об образовании, а также с учетом установленных Федеральным законом от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ "О стратегическом планировании в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон № 172-ФЗ) правовых основ стратегического планирования в Российской Федерации, реализуемых через координацию государственного и муниципального стратегического управления и бюджетной политики, полномочия федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и их взаимодействие с общественными, научными и иными организациями в сфере стратегического планирования.

В Приказе Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. N 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» определенны требования к профессионализму личности и деятельности педагогических работников. Учитель, согласно этим документам, должен быть компетентным в области обучения, воспитания и развития учащихся; взаимодействия с субъектами образования, формирования образовательной среды, инновационной деятельности и пр.

Наставничество рассматривается и сегодня в ряде государственных документов как специфический социальный институт, призванный обеспечивать преемственность поколений посредством ускорения передачи социального и/или профессионального опыта.Так, в «Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов», утвержденной Президентом РФ 03.04.2012 №Пр-8274 было указано на необходимость наставничества детей и молодежи.

Современное значение наставничества в образовании отражено в Атласе новых профессий – альманахе перспективных на 15 – 20 лет отраслей и профессий, в котором в разделе «Образование» указаны профессии, так или иначе связанные с наставничеством – модератор, ментор, стартапов, тьютор, организатор проектного обучения.

**Актуальность и новизна проблемы**

Сегодня одновременно с ростом социальной роли учителя отмечается возрастание требований к его профессионализму и личностным качествам. Не только молодым специалистам, но и педагогам, имеющим немалый стаж работы, приходится осваивать новые знания, умения, компетенции. Ярко эта необходимость проявилась в период пандемии коронавирусной инфекции, когда учителя были вынуждены в экстренном порядке перестраивать свою деятельность и не всегда успешно с этим справлялись. В ходе различных мониторинговых исследований были выявлены затруднения по использованию информационно-коммуникационных технологий обучения и современных гаджетов; организации онлайн-обучения; осуществления взаимодействия с учащимися в дистанционном режиме; управлении самостоятельной учебной работой и многие другие.

Определенные требования к профессионализму личности и деятельности педагогических работников предъявляют федеральные государственные образовательные стандарты общего образования и профессиональный стандарта педагога. Учитель, согласно этим документам, должен быть компетентным в области обучения, воспитания и развития учащихся; взаимодействия с субъектами образования, формирования образовательной среды, инновационной деятельности и пр. Однако практика показывает, что далеко не все педагогические работники имеют эти компетентности, испытывая различные компетентностные дефициты, поле которых достаточно обширно, хотя это и не означает, что весь их спектр испытывает каждый конкретный педагог. Выявление и преодоление этих дефицитов имеет для системы образования первостепенное значение в свете указа Президента РФ от 7 мая 2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 г.» и задач национального проекта «Образование», оптимизированных на вхождение России в ТОП-10 стран мира по качеству образования.

В системе методической работы и повышения квалификации персонификация яви-лась закономерным откликом на процесс диверсификации профессионального образования (в том числе, дополнительного профессионального образования), необходимости удовлетворять индивидуальные запросы педагогов, обусловленные результатами оценки (самооценки) их квалификации и компетентности. Для этого может использоваться и традиционный, и инновационный инструментарий: обмен опытом, тренинги, коучинг, взаимопосещения уроков, наставничество, индивидуальные образовательные маршруты и пр. При этом наставничество может и должно занять достойное место, способствуя преодолению поколенческого разрыва и передаче в новых формах накопленного опыта. По мнению и ученых, и специалистов дополнительного профессионального образования и практиков, наставничество является наиболее эффективной формой персонифицированного сопровождения педагогов.

Традиционно наставничество трактовалось как специфический социальный институт, призванный обеспечивать преемственность поколений посредством ускорения передачи социального и/или профессионального опыта. В системе образования институт наставничества практиковался с советских времен в отношении выпускников педагогических вузов и училищ, их адаптации и закреплении в школе.

Преимущественно в этом ключе наставничество рассматривается и сегодня в ряде государственных документов, которые позиционируют этот социальный институт как необходимый и эффективный для решения воспитательных, дидактических и профессио-нальных задач. Так, в «Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов», утвержденной Президентом РФ 03.04.2012 №Пр-8274 было указано на необходимость наставничества детей и молодежи.

В 2013 г. на совместном заседании Госсовета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития был поднят вопрос о возрождении института наставничества, Минтруда и социальной защиты РФ подготовлен методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе.

Агентством стратегических инициатив (АСИ) в 2018 г. был запущен системный проект по созданию школы наставничества для молодежи, разработке комплексной обра-зовательной программы для наставников, тиражирование лучших практик наставничества и создание системы мотивации наставничества. АСИ провел Всероссийский форум «Наставник» (13 – 15. 02. 2018 г.), итогом которого стали соответствующие поручения Президента РФ.

На выполнение педагогами функций наставничества (оказание помощи обучающимся, проведение индивидуальных консультаций, социально-педагогическая поддержка обучающихся и родителей, тьюторство и пр.) ориентирован Профессиональный стандарт педагога, утвержденный Минтруда и социальной защиты РФ 18.10.2013 г. №544н.

Национальный проект «Образование», включая федеральный проект «Современная школа» и вошедшие в него – ФП «Успех каждого ребенка», ФП «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», также содержит вопросы осуществления наставничества. Квинтэссенция идей наставничества в образовании представлена в «Методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным общеобразовательным и программам СПО, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Чтобы реализовать эти задачи на практике, важно, в первую очередь, оптимально строить содержательный компонент процесса обучения и воспитания детей, параллельно выстраивать предметно-познавательную, социокультурную, информационно-развивающую образовательную среду и постоянно совершенствовать педагогические кадры.

Современный подход - консалтинг в образования имеет свои особенности, обуслов-ленные спецификой рассматриваемой области. С одной стороны, сами образовательные структуры оказывают услуги консалтингового характера различным организациям и груп-пам населения, с другой – эти структуры и отдельные работники образовательной сферы могут быть потенциальными потребителями консалтинга в сферах профессионального ро-ста и личностного развития, ресурсного обеспечения учебного процесса и научных исследований, позиционирования на рынке образовательных услуг и пр.

 Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

• принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;

• принцип системности предполагает разработку и реализацию программы настав-ничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

• принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целост-ной стратегии реализации программы наставничества;

• принцип легитимности, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам междуна-родного права;

• принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и от-крытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;

• принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого ценно-стей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;

• принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);

• принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

• принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на со-хранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траек-тории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возраст-ных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

• принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особен-ности.

**Объект исследования:** процесс профессионально-личностного становления учителя и передачи опыта.

**Предмет исследования:** система развивающего взаимодействия «учитель-наставник-ученик» как фактор формирования профессионально-педагогической компе-тентности учителя.

**Концепция исследования** (основные теоретические идеи, составляющие основу исследования):

Целью наставнической деятельности в системе образования выступает непосред-ственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, ак-тивную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта от наставника к наставляемому.

В российской современной педагогической науке наставничество достаточно хорошо обосновано:

* Теоретическая база системы наставничества: разработки известных педагогов XIX века - H.H.Булич, H.A.Корф, Л.H.Модзалевский, С.А.Рачинский, Д.И.Тихомиров, К.Д.Ушинский и др.
* Сущность понятия «наставничество»: труды С.Я.Батышева, С.Г.Вершловского, Л.H.Лесохиной, В.Г.Сухобской и др.
* Значимость наставничества в профессиональной деятельности: работы Ю.В.Кричевскего, O.E.Лебедева, Ю.Л.Львовой, А.А.Мезенцева, Н.В.Немовой, В.А.Сухомлинского и др.
* Психолого-педагогические условия наставничества: труды И.С.Гичан, С.Н.Иконниковой, Е.М.Павлютенкова, Н.М.Таланчука, A.И.Ходакова, В.М.Шепеля и др.
* Наставничество как элемент системы непрерывного педагогического образования: О.А.Абдуллина, B.И.Загвязинский, И.Ф.Исаев, В.А.Кан-Калик, Н.В.Кузьмина, Л.С.Подымова, В.А.Сластенин и др.
* Оказание помощи начинающему учителю и создание условий для его профессиональ-ного становления: работы Т.Г.Браже, В.М.Лизинского, Л.В.Масловой, И.В.Крупиной, Ю.Н.Кулюткина, А.П.Ситник, Т.В.Шадриной и др.

*Методология наставничества* - это система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и продуктивным опытом, позволяющих понять процесс взаимодействия наставника (первый субъект наставничества) и наставляемого (второй субъект наставничества). Контролирующая организация участвует в процессе обучения, совместно с наставником создает его план и корректирует дальнейшее взаимодействие в процессе наставничества.

Наиболее перспективными подходами, которые могут стать основными при по-строении системы наставничества в образовательных организациях РФ, являются системный подход, комплексный и личностно-ориентированный подходы.

*Системный подход*. Обсуждение идей системного подхода применительно к наставничеству и волонтерству началось с работ Л. фон Берталанфи. В психологии использование системного подхода впервые стал обсуждать Б.Ф.Ломов. С точки зрения Б.Ф. Ломова, системный анализ предполагает многомерность образования, его многоуровневость и иерархичность, многомерную классификацию его свойств, признание его полидетерминированности и изучение взятого образования в его развитии.

В.А.Ганзен, рассматривая проблемы системных описаний, выделил три вида системного подхода: комплексный, структурный и целостный. При этом описание системы должно включать ее элементный состав, структуры, или подсистемы, образуемые этими эле-ментами, функции системы, ее подсистем и элементов, интегральные свойства системы, системообразующие факторы, взаимосвязи со средой.

*Комплексный подход* был сформулирован и реализован Б.Г.Ананьевым. Комплекс - это совокупность составных частей какого-то явления или процесса, которые взаимно до-полняют, обогащают и обеспечивают его цельное качественное существование или функционирование. В изучении человека как личности Б. Г. Ананьев выделял:

 ● статус личности (положение в обществе, экономическое, политическое, правовое и т.д.);

● общественные функции, осуществляемые личностью в зависимости от этого по-ложения;

● мотивацию поведения личности и деятельности в зависимости от ее целей и цен-ностей;

● мировоззрение и вся совокупность отношений личности к окружающему миру;

● характер и склонности человека. Эта сложная система субъективных свойств и качеств человека определяет его деятельность и поведение. В основе понятия комплексного подхода к воспитанию заключено положение о диалектическом единстве единичного и общего, части и целого, выражена всеобщая связь явлений и их целостность.

*Личностно-ориентированный подход*, разрабатываемый в русле отечественной психологической науки (В.В.Рубцов, Н.Ю.Синягина, И.С.Якиманская и др.), основан на идеях о деятельностной модели формирования личности. Его необходимо применять в связи с приоритетом потребностей, целей и ценностей развития наставляемого при организации наставничества в системе образования, максимальным учетом индивидуальных, субъектных и личностных особенностей обучающихся.

В рамках личностно-ориентированного подхода личность рассматривается как активный субъект деятельности, включенный в сложную систему полисубъектных «субъект-субъектных» и «субъект-объектных» отношений. Личность, согласно этому подходу, развивается в деятельности, в условиях социализации индивида и целенаправленного воспитания. «Развитие» в данном контексте понимается как качественные и количественные позитивные изменения.

Эти подходы обуславливают основные принципы реализации наставничества. Боль-шинство таких принципов может применяться как к работе отдельного наставника, так и к программе в целом.

**Постановка целей:** научное обоснование и апробация модели наставничества как средства формирования профессиональных компетенций учителя в системе непрерывного образования.

**Выдвижение гипотезы** (что предполагается сделать, чтобы получить результат):

Гипотезу исследования составили предположения о том, что наставничество будет выступать эффективным средством сопровождения профессионально-личностного ста-новления учителя, если:

• наставничество будет рассматриваться как процесс формирования профессиональ-ных компетенций, включающий этапы профессиональной адаптации, самоактуализации в профессии и профессионального мастерства;

• система наставничества в общеобразовательной школе будет выступать как спе-циально организованное взаимодействие наставника и подопечного, обеспечивающее социально-психолого-педагогическую поддержку последнего;

• разработанная система диагностики позволит наставнику поэтапно отслеживать динамику профессионально-личностного становления подопечного при участии психолого-педагогической службы, исходя из критериев и показателей;

• повышение эффективности наставничества как средства сопровождения професси-онально-личностного становления учителя будет обеспечиваться сочетанием ведущих ме-тодов и стилей наставничества на каждом этапе профессионально-личностного станов-ления, а также расширением форм взаимодействия наставника и подопечного.

**Основные задачи исследования:**

- Провести анализ, обобщить и систематизировать наиболее трудные случаи реализации ФГОС ОО, которые требуют новых компетенций педагогов.

- Проанализировать и описать эффективные практики, демонстрирующие владение педагогами школы новыми компетенциями, соответствующими требованиям ФГОС ОО и профессиональному стандарту педагога.

- Разработать модель системы работы школы по обеспечению профессионального роста педагогических кадров в соответствии с требованиями ФГОС ОО, профессионального стандарта педагога и федерального проекта «Учитель будущего».

- Проанализировать, систематизировать и адаптировать методики оценки профессио-нальных педагогических компетенций учителя в рамках системы работы школы по обеспечению профессионального роста педагогических кадров в соответствии с требованиями ФГОС ОО, профессионального стандарта педагога и федерального проекта «Учитель будущего».

**Тематический календарный план (с указанием этапов, результатов работы по каждому этапу, сроков и исполнителей)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименованиеэтапа | Ожидаемый научно-методический/ практический результат(по этапам экспериментальной работы) | Исполнители | Семинары,совещания | Сроки выполнения этапов |
| ***1 этап (подготовительный)******2023г.***Проведение анализа профессиональной компетентности педагогических работников  | 1.Формирование команды и сетевых партнеров. 2.Постановка целей, задач и определение функционала. 3.Анализ проблемы. 4.Изучение и систематизация научно-методической литературы.5.Анкетирование педагогов. 6.Определение рисков и внутренних возможностей. | *МБОУ СОШ № 11*  | *1. Участие в вебинарах, семинарах* по выбранной проблеме.*2. Проведение педсовета* по теме «Новые подходы к внедрению профессионального стандарта педагога»*3. Проведение заседаний команды наставников* для определения плана работы ФЭП и составления дорожной карты по реализации проблемы в соответствии с выбранной темой.*4. Сетевой семинар* по теме «Формирование профессиональных компетенций педагога в соответствии с требованиями профстандарта».*5. Совещание* «Существующие риски и внутренние возможности коллектиов».*6. Курсы повышения квалификации по программе дополнительного профессионального образования педагогов.* | *В течение года**Январь -декабрь 2023г.**В течение года в соответствии с планом работы ФЭП на 2023 год**Февраль 2023г.**Март 2023г.**В течение года в соответствии с планом работы ФЭП на 2023 год* |
| ***2 этап (созидательно-преобразующий)******2024г.***Разработка модели системы работы школы по обеспечению профессионального роста педагогических кадров в соответствии с требованиями ФГОС ОО, профессионального стандарта педагога и федерального проекта «Учитель будущего». | 1. Разработка научно-методического и нормативно-организационного сопровождения персонифицированного развития профессиональной компетентности учителей.2. Анализ, систематизация и адаптация методик оценки профессиональных педагогических компетенций учителя в рамках системы работы школы по обеспечению профессионального роста педагогических кадров в соответствии с требованиями ФГОС ОО, профессионального стандарта педагога и федерального проекта «Учитель будущего». | *МБОУ СОШ* *№ 11* | *1. Участие в вебинарах, семинарах* по выбранной проблеме.*2. Сетевой методический семинар* «Методики оценки профессиональных педагогических компетенций учителя в рамках системы работы школы по обеспечению профессионального роста педагогических кадров в соответствии с требованиями ФГОС» (все уровни)*3. Заседание команды наставников*  по обсуждению модели системы работы школы по обеспечению профессионального роста педагогических кадров МБОУ СОШ № 43 г.Ставрополя.*4. Курсы повышения квалификации по программе дополнительного профессионального образования педагогов.* | *В течение года**Январь 2024г.**В течение года в соответствии с планом работы ФЭП на 2024 год**В течение года в соответствии с планом работы ФЭП на 2024 год* |
| ***3 этап (диссеминация)******2025г.***Апробация системы работы школы по обеспечению профессионального роста педагогических кадров в соответствии с требованиями ФГОС ОО, профессионального стандарта педагога и федерального проекта «Учитель будущего». | 1.Анализ и описание эффективных практик, демонстрирующих владение педагогами школы новыми компетенциями, соответствующими требованиям ФГОС ОО и профессиональному стандарту педагога.2. Диссеминация опыта по апробации системы работы школы по обеспечению профессионального роста педагогических кадров в соответствии с требованиями ФГОС ОО, профессионального стандарта педагога и федерального проекта «Учитель будущего»3. Прогнозирование перспектив дальнейшего использования опыта, полученного в процессе эксперимента, в образовательном учреждении». | *МБОУ СОШ* *№ 11* | 1. *Сетевой семинар* «Результаты и эффекты разработанной системы работы школы по обеспечению профессионального роста педагогических кадров в соответствии с требованиями ФГОС ОО, профессионального стандарта педагога и федерального проекта «Учитель будущего».2. *Участие в научно-практических конференциях различного уровня*3. *Организация и проведение мастер-классов, круглых столов.*4. *Курсы повышения квалификации* по программе дополнительного профессионального образования педагогов.5.*Подготовка методических материалов*, методических сборников.6. *Создание информационно-цифрового ресурса* по теме исследования.7.*Размещение электронных материалов на сайте школы и сети Интернет.* | *Январь 2025г.**В течение года в соответствии с планом работы ФЭП на 2025 год* |

**Имеющийся задел**

(выполненные НИР и проекты, опубликованные работы за последние 3 года)

**Семинары, стажировки, проекты 2019-2022гг.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Дата**  | **Место** **проведения** | **Уровень, название** | **Участники, выступающие** |
| 03.03.2021г. | Онлайн-семинар | «Наставничество в системе общего образования: итоги деятельности СЭП.» *для руководителей территориальных ФЭП ФИРО РАНХиГС. (гимназии № 9 г. Ставрополь, МБОУ СОШ №11* | Директор МБОУ СОШ №11 Г.И. Рябова, |
| 15-20.04. 2021г. | Онлайн-семинар | Всероссийский вебинар ФИРО «Мастер-наставник». | Директор МБОУ СОШ №11 Г.И. Рябова, заместитель директора по УВР Остроумова Р.Ш. |
| 12.11.2021г. | *Zoom - семинар* | Zoom – семинар«Урок с применением дистанционных технологий»  | Директор МБОУ СОШ №11 Рябова Г.И., руководитель МО ЕНЦ Проскурякова В.В., заместитель директора по УВРОстроумова Р.Ш. |
| 17.01.2020г.  | на базе МБОУ СОШ № 30 г.ПятигорскаОУ сетевой ФЭП СК | *Сетевой семинар:* «Анализ диагностического исследования компетенций учителей и готовности работать в условиях введения профессионального стандарта педагога» | Директор МБОУ СОШ № 11 Рябова Г.И., заместитель директора по УВР Остроумова Р.Ш., руководитель МО ЕНЦ Проскурякова В.В. |
| 07.02.2020г. | на базе МБОУ гимназии № 9 г. Ставрополя ОУ сетевой ФЭП СК | *Сетевой семинар* ««Формирование профессиональных компетенций педагога в соответствии с требованиями профстандарта».  | Директор МБОУ СОШ № 11 Рябова Г.И., заместитель директора по УВР Остроумова Р.Ш., руководитель МО ЕНЦ Проскурякова В.В. |
| 13.03.2020г. | на базе МБОУ СОШ № 43 г. Ставрополя ОУ сетевой ФЭП СК | *Сетевое онлайн- совещание* «Модели наставничества и индивидуальных программ развития педагога»  | Директор МБОУ СОШ № 11 Рябова Г.И., заместитель директора по УВР Остроумова Р.Ш., руководитель МО ЕНЦ Проскурякова В.В. |
| 18.04.2020г. | на базе МКОУ лицея № 5 г. СтаврополяОУ сетевой ФЭП | *Сетевой семинар* «Существующие риски и внутренние возможности педагогического коллектива для реализации корпоративных и индивидуальных программ развития их профессиональной компетентности».  | Директор МБОУ СОШ № 11 Рябова Г.И., заместитель директора по УВР Остроумова Р.Ш., руководитель МО ЕНЦ Проскурякова В.В. |
| 03.03.2021 г. | МБОУ СОШ № 18 г. Ставрополя | *Онлайн-семинар* «Система наставничества «учитель-учитель», «учитель-ученик» в условиях дистанционного и смешанного обучения» | Директор МБОУ СОШ № 11 Рябова Г.И., заместитель директора по УВР Остроумова Р.Ш., руководитель МО ЕНЦ Проскурякова В.В. |
| 26.03. 2021 г. | МБОУ СОШ № 30 г. Пятигорска | Онлайн-семинар для участников сетевой Федеральной экспериментальной площадки ФИРО РАНХиГС«Реализация персонифицированной модели наставничества молодых специалистов в условиях дистанционного и смешанного обучения».  | Директор МБОУ СОШ № 11 Рябова Г.И., заместитель директора по УВР Остроумова Р.Ш., руководитель МО ЕНЦ Проскурякова В.В. |
| 15.03.2021 | г. Невинномысск | **Методическая лаборатория** ***для заместителей директора по УВР города Невинномысска***  «Технология корпоративного обучения в работе заместителя директора по учебно – воспитательной работе с педагогическими кадрами. | Заместитель директора «Центра развития образования» города Невинномысска Овсянникова Е.Б., директор МБОУ СОШ № 11 Рябова Г.И., заместитель директора по УВР Остроумова Р.Ш., руководитель МО ГЦ Федорова Ж.И. |
| 27.10.2021 | г. Невинномысск | **Городская педагогическая конференция** «Об актуальных тенденциях в современном образовании»  | Директор МБОУ СОШ № 11 Рябова Г.И.  |
| 27.01.2020г  | г. Невинномысск | ***Методический семинар.*** «Презентация направлений работы сетевой ФЭП ФИРО РАНХ и ГС по теме«Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональной компетентности педагога в условиях реализации ФГОС, с учётом введения профессионального стандарта»  | Директор МБОУ СОШ № 11 Рябова Г.И. |
| 17.02.2020г | МБОУ СОШ №11 | ***Педагогический совет*** «Возможности образовательной среды и профессиональной структуры школы как ресурса для профессионального роста педагогических кадров в соответствии с требованиями ФГОС, профессионального стандарта педагога, в условиях введения национальной системы учительского роста. | Директор МБОУ СОШ № 11 Рябова Г.И., заместитель директора по УВР Остроумова Р.Ш., заместитель директора по ВР Пушкова В.М., руководитель МО Проскурякова В.В., Федорова Ж.И. |
| 14.09.2020г | МБОУ СОШ №11 | ***Методический семинар****.* Научно-методическое и нормативно-организационное сопровождение педагогических работников. Корпоративные и индивидуальные программы развития профессиональной компетентности педагогических работников. Роль наставничества в повышении профессионального роста педагогических кадров. | Директор МБОУ СОШ № 11 Рябова Г.И., заместитель директора по УВР Остроумова Р.Ш., заместитель директора по ВР Пушкова В.М., руководитель МО Проскурякова В.В., Федорова Ж.И. |
| 12.10.2020г | МБОУ СОШ №11 | ***Педагогическая лаборатория***«Подходы к оценке профессиональных педагогических компетенций учителя в рамках системы работы школы по обеспечению профессионального роста педагогических кадров».  | Директор МБОУ СОШ № 11 Рябова Г.И., заместитель директора по УВР Остроумова Р.Ш., заместитель директора по ВР Пушкова В.М., руководитель МО Проскурякова В.В., Федорова Ж.И. |
| 09.11.2020г. | МБОУ СОШ №11 | ***Круглый стол*** «Знакомство с нормативными документами по наставничеству» | Директор МБОУ СОШ № 11 Рябова Г.И., заместитель директора по УВР Остроумова Р.Ш., |
| 25.12.2020г | МБОУ СОШ №11 | **Педагогический совет** «Наставничество в повышении качества образования учащихся, повышение профессиональной компетентности педагогов» | Директор МБОУ СОШ № 11 Рябова Г.И., заместитель директора по УВР Остроумова Р.Ш., заместитель директора по ВР Пушкова В.М., руководитель МО Проскурякова В.В., Федорова Ж.И. |
| 06.12.2021г | МБОУ СОШ №11 | **Методические семинары**  «Наставничество в условиях реализации национальной системы учительского роста».  | Директор МБОУ СОШ № 11 Рябова Г.И., заместитель директора по УВР Остроумова Р.Ш., заместитель директора по ВР Пушкова В.М., руководитель МО Проскурякова В.В., Федорова Ж.И. |
| 18.01.2021г | МБОУ СОШ №11 | **Заседание клуба «Учитель»**Повышение квалификации в части моделирование учебного занятия (ФГОС)  | Директор МБОУ СОШ № 11 Рябова Г.И. |
| 15.11.2021г. | МБОУ СОШ №11 | **Педагогическая лаборатория.** Функциональная грамотность и воспитательный аспект в предметных областях. Рабочая программа. КТП. Урок». «Технология продуктивного чтения» | Заместитель директора по УВР Остроумова Р.Ш.Руководитель МО Федорова Ж.И.  |
| 22.11.2021г. | МБОУ СОШ №11 |  **Педагогическая лаборатория.** «Функциональная грамотность и воспитательный аспект в предметных областях. Рабочая программа.КТП. Урок. Внеурочная деятельность».  | Заместитель директора по ВРВ.М. Пушкова |
| 29.12.2021г. | МБОУ СОШ №11 | **Педагогический совет.**Профессиональная структура школы как ресурс в организации научно-методического сопровождения педагогических работников различных категорий**.**  | Директор МБОУ СОШ № 11 Рябова Г.И.,заместитель директора по УВР Остроумова Р.Ш.,руководитель МО Проскурякова В.В., Федорова Ж.И. |

**Состав участников экспериментального исследования**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **ФИО участников экспериментальной площадки** | **Должность** |
|  | Рябова Галина Ивановна  | директор МБОУ СОШ № 11, «Почетный работник общего образования», категория – высшая |
|  | Остроумова Рита Шамильевна  | заместитель директора по УВР, учитель математики, категория – высшая |
|  | Гамидова Элиза Байрамбековна  | заместитель директора по УВР, учитель русского языка и литературы |
|  | Пушкова Виктория Михайловна  | зам. директора по ВР, учитель физической культуры, категория – высшая |
|  | Проскурякова Василиса Владимировна  | учитель математики, категория – высшая |
|  | Федорова Жаннета Ивановна  | учитель русского языка и литературы, категория – высшая  |
|  | Карабановская Вера Николаевна  | учитель русского языка и литературы, категория – высшая |
|  | Никитенко Ольга Юрьевна  | учитель технологии, ОБЖ, биологии, категория – высшая |
|  | Пиянина Людмила Анатольевна  | учитель технологии, ИЗО, категория – высшая |
|  | Харитонова Ирина Александровна  | учитель географии, категория – высшая |
|  | Матвиенко Алла Николаевна  | учитель истории и обществознания, категория – молодой специалист |
|  | Витценко Юлия Андреевна  | учитель начальных классов |
|  | Кроттер Ольга Владимировна  | учитель начальных классов |
|  | Чубова Мария Владимировна  | учитель начальных классов |
|  | Ермакова Полина Игоревна  | Педагог-психолог |

**Материально-техническое обеспечение**

На 2021-2022 учебный год школа оснащена следующим оборудованием:

* Компьютеры для обучения:
* АРМ учителя по кабинетам – 32;
* рабочие места учеников в составе компьютерного класса –30 ;
* Компьютеры для технической и административной работ-12
* Проекторы – 22 шт.;
* Интерактивные доски –9 шт.

|  |  |
| --- | --- |
| **Оборудование** | **Формы работы** |
| Компьютеры в составе компьютерного класса, АРМ учителя | Выступления-презентации, мастер-классы, тренинги, практикумы, моделирование, круглый стол, семинары |
| Интерактивные доски | Возможность демонстрировать слайды, видео, делать пометки, рисовать, чертить различные схемы, как на обычной доске, в реальном времени наносить на проецируемое изображение пометки, вносить любые изменения и сохранять их виде компьютерных файлов для дальнейшего редактирования, печати на принтере, рассылки по факсу или электронной почте. Интерактивная доска позволяет учителю моделировать абстрактные идеи и понятия, не прикасаясь к компьютеру, изменить модель, перенести объект в другое место экрана или установить новые связи между объектами. |

**Мониторинг процесса экспериментальной работы (система отслеживания хода экспериментальной работы)**

Мониторинг процесса экспериментальной работы будет осуществляться в рамках целевой программы. В процессе мониторинга предполагается использование различных методов психолого-педагогической диагностики, методы математической статистики, графического представления результатов эксперимента. Основными методами мониторинга являются: наблюдение хода образовательного процесса, тестирование, анкетирование, анализ результатов деятельности педагогов и обучающихся, статистическая обработка данных педагогического эксперимента и их графическое представление.

**Научная значимость экспериментальной работы состоит:**

– в разработке и апробации модели внедрения в ОО индивидуальной программы развития наставничества как персонифицированной поддержки развития профессиональной компетентности педагогов в условиях внедрения профессионального стандарта педагога;

- в обосновании влияния разработанной модели системы организации подготовки и деятельности наставников;

 – в обосновании условий оптимального нормативно-организационного и научно-методического сопровождения внедрения модели персонифицированной адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности в общеобразовательном учреждении в соответствии с требованиями ФГОС и профессионального стандарта.

**Практическая значимость экспериментальной работы состоит** в разработке методических рекомендаций для руководителей и педагогических работников образовательных учреждений:

 –корпоративных и индивидуальных программ развития профессиональной компетентности педагогических работников, направленных на обеспечение профессионального роста педагогических кадров в соответствии с требованиями ФГОС ОО, профессионального стандарта педагога и федерального проекта «Учитель будущего»;

– систематизации и адаптации методик оценки профессиональных педагогических компетенций учителя в рамках системы работы школы по обеспечению профессионального роста педагогических кадров.

**Предложения по внедрению результатов в массовую практику**

Результаты экспериментальной работы могут использоваться:

– в работе образовательных учреждений при осуществлении нормативно-организационного и научно-методического сопровождения персонифицированной адаптации молодых специалистов к условиям профессиональной деятельности с учетом результатов диагностических исследований, требований ФГОС и профессионально стандарта педагога;

 – для разработки моделей сетевого взаимодействия образовательных организаций в реализации наставничества;

– для разработки и реализации программ повышения квалификации руководящих и педагогических работников начального, основного и общего образования по вопросам индивидуальной программы развития наставничества как персонифицированной поддержки развития профессиональной компетентности педагогов

Директор МБОУ СОШ № 11 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.И. Рябова

 м.п.