

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа №32  
имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г.Томска  
(МАОУ СОШ №32 г.Томска)**

**Целевая подпрограмма**

**«Наставничество»**

**(молодых/начинающих педагогов)**

**Томск**

**2024 год**

**ПАСПОРТ**  
**целевой подпрограммы**  
**«Наставничество» (молодых/начинающих педагогов)**

Наименование	Целевая подпрограмма «Наставничество» (молодых/начинающих педагогов)
Сроки реализации подпрограммы	2024-2026 годы
Заказчик подпрограммы	Администрация МАОУ СОШ № 32 г. Томска
Основания для разработки	<p>Необходимость кадрового обеспечения современного образовательного процесса, внедрения современных моделей наставничества молодых/начинающих педагогов, их адаптация и закрепление в общеобразовательной организации. Реализация задачи 2 Программы развития образовательной организации (обеспечение общедоступного качественного образования, его конкурентоспособности в городе Томске и регионе).</p> <p><b>Нормативные документы:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);</li> <li>2.Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2030 года»;</li> <li>3.проект «Школа Минпросвещения России»;</li> <li>4.Распоряжение Департамента общего образования Томской области от 13.02.2020 года № 195-р «Об утверждении программы поддержки и сопровождения молодых педагогов на территории Томской области до 2024 года»;</li> <li>5.Программа и комплексный план мероприятий по обеспечению педагогическими кадрами муниципальных общеобразовательных учреждений г. Томска на 2022-2025 гг. (утвержден распоряжением департамента образования администрации Города Томска от 17.01.2022 № 10-р);</li> <li>6.распоряжение департамента образования администрации Города Томска от 29.05.2018 № 428р «Об утверждении Положения о наставничестве на муниципальном уровне»;</li> <li>7.распоряжение департамента образования администрации Города Томска от 17.12.2021 года № 1295 «Об организации работы по сопровождению молодых педагогов в общеобразовательных учреждениях г. Томска»;</li> <li>8.Положение о Методическом совете МАОУ СОШ № 32 г. Томска (утверждено приказом ОО от 01.10.2021 № 542-о);</li> <li>9.Положение о наставничестве в МАОУ СОШ № 32 г. Томска (утверждено приказом ОО от 01.10.2021 № 542-о);</li> <li>10.Устав МАОУ СОШ № 32 г. Томска (с изменениями и дополнениями);</li> <li>11.Программа развития МАОУ СОШ № 32 г. Томска на 2024 – 2026 годы (принята решением Педагогического совета от 10 мая 2024 года, приказ № 175-о) и др.</li> </ol>

Основные разработчики подпрограммы	Тужикова Т.А., к.пед.н., заместитель директора по НМР Михайлова Н.С., Кречетова О.В., руководители педагогического клуба
Целевая группа подпрограммы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Молодые педагоги, имеющие стаж педагогической деятельности до 3 лет;</li> <li>2. педагоги, не имеющие стажа педагогической деятельности; педагоги, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний;</li> <li>3. другие категории молодых педагогов до 35 лет, имеющих стаж более 3 лет и т.д.;</li> <li>4. педагоги-наставники.</li> </ol>
Этапы реализации подпрограммы	<p>I этап – Организационно-формирующий (до ноября 2024 года);</p> <p>II этап – Реализационный (ноябрь 2024 - май 2026 года);</p> <p>III этап – Итогово-обобщающий (июнь- декабрь 2026 года).</p>
Цели подпрограммы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Развитие корпоративной системы разносторонней поддержки молодых/ начинающих педагогов для адаптации и закрепления на месте работы, совершенствование профессиональных компетенций и мастерства.</li> <li>2. Широко внедрить целевую модель наставничества в МАОУ СОШ № 32 г. Томска (молодые/начинающие педагоги).</li> </ol>
Основные задачи подпрограммы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создать психологически комфортную среду для развития молодых/ начинающих педагогов в МАОУ СОШ № 32 г. Томска.</li> <li>2. Создать условия для системной методической работы педагогов-наставников на уровне общеобразовательной организации.</li> <li>3. Создать условия для адаптации, профессионального роста, обеспечения высокого качества результатов их педагогической деятельности в соответствии с современными требованиями.</li> <li>4. Способствовать развитию проектных, исследовательских аналитических компетенций молодых/ начинающих педагогов через участие в научно-практических/методических конференциях разных уровней, деятельности профессиональных сообществ, ресурсных/проектных лабораторий.</li> <li>5. Внедрить современные форматы корпоративной модели совершенствования профессионального мастерства через ИОМ/ИППР на базе региональных ЦНППМ, всероссийских и иных платформ, включение в конкурсное движение, сетевые образовательные события инновационной сети региона.</li> </ol>
Задачи подпрограммы по этапам	<p><b>I этап – Организационно-формирующий (до ноября 2024 года ):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-разработка содержания и формирование текста программы, перечня целевых индикаторов;</li> <li>-создание условий для организации деятельности по программе, в том числе:</li> <li>-расстановка кадров, закрепление ответственных и координаторов;</li> <li>- издание локальных актов об организации наставничества молодых/ начинающих на текущий год;</li> <li>- выявление профессиональных потребностей и дефицитов молодых/ начинающих педагогов через собеседование и анкетирование с педагогами-наставниками, руководителями МО, заместителем директора по НМР;</li> <li>- составление планов деятельности педагогов-наставников, индивидуальных программ/траекторий профессионального развития молодых/начинающих педагогов;</li> <li>- включение молодых/ начинающих педагогов в деятельность базовой ФИП ТОИПКРО в составе фокус-группы,</li> </ul>

	<p>реализация ИППР на основе профпотребностей;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявление ресурсов молодых педагогов для включения в деятельность РВЦИ, стажировочной площадки ТРЦ «Пульсар» при широком внедрении корпоративной модели совершенствования педагогического мастерства и роста с учетом сетевых форматов организации;</li> <li>- включение педагогов в конкурсное движение, профессиональное общение через ассоциации/ клубы, экспертное сообщество по разным направлениям;</li> <li>- корректировка содержания программ стажировочных площадок;</li> <li>- формирование механизма управления целевой программой с участием Педагогического клуба.</li> </ul> <p><b>II этап – Реализационный (ноябрь 2024 до мая 2026 года):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-реализация комплекса мероприятий согласно тактико-оперативному плану, включая:</li> <li>- мероприятия РВЦИ;</li> <li>-организационно-информационное сопровождение индивидуальных программ/траекторий профессионального развития молодых/начинающих педагогов;</li> <li>-реализация планов педагогов – наставников (по отдельным планам);</li> <li>- реализация индивидуальных программ/траекторий профессионального развития молодыми/начинающими педагогами (по отдельному графику);</li> <li>- системное проведение ежегодного месячника по наставничеству (январь – февраль);</li> <li>- системное проведение сетевых образовательных событий для педагогических работников в рамках РВЦИ, базовой организации ФИП ТОИПКРО, сетевых стажировочных программ (согласно утвержденным планам ТРЦ «Пульсар»);</li> <li>-координирование работы организационных структур РВЦИ, деятельность которых связана с вопросами совершенствования компетенций молодых/ начинающих педагогов;</li> <li>- определение состояния и тенденций развития корпоративной модели совершенствования педагогического мастерства;</li> <li>-методическое сопровождение молодых начинающих педагогов в условиях перехода на обновленные ФГОС НОО и ООО (семинары ТОИПКРО, иных организациях и цифровых платформах);</li> <li>-отслеживание процесса промежуточных (текущих) результатов, корректировка, в рамках реализационного этапа программы.</li> </ul> <p><b>III этап – Итоговый (июнь-декабрь 2026)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ результатов реализации программы, закрепления в ОО молодых/ начинающих педагогов, их сопровождение педагогами-наставниками, внедрения модели наставничества молодых/начинающих педагогов в ОО;</li> <li>- подведение итогов реализации программы, выявление эффектов;</li> <li>- обобщение результатов, тиражирование опыта по направлению с использованием сетевых форматов;</li> <li>-определение перспектив развития достигнутых результатов, прогнозирование и конструирование дальнейших путей развития по направлениям.</li> </ul>
Планируемые результаты	1. Выполнение плана – графика прохождения КПК по разным направлениям (ЦОС, ФГОС, ОВЗ, предметные области);

	<p>2. закрепление на рабочем месте молодых/начинающих педагогических работников;</p> <p>3. мотивация молодых/начинающих педагогов на педагогическую деятельность, включенность в нее;</p> <p>4. освоение механизмов прохождения педагогическими работниками ИОМ /ИППР на основе выявленных профпотребностей</p> <p>5. принятие эффективных управленческих решений, обеспечивающих своевременное выявление профессиональных затруднений у молодых/начинающих педагогических работников, совершенствование ими педагогического мастерства и роста;</p> <p><b>6.</b> обновление баз данных по результатам обобщения и тиражирования педагогического и инновационного опыта молодыми/начинающими педагогическими работниками.</p>
<p>Целевые индикаторы программы</p>	<p>В рамках корпоративной модели совершенствования мастерства, поддержки молодых/начинающих педагогов определены следующие целевые индикаторы:</p> <p>-закрепление на рабочем месте молодых/начинающих педагогических работников – не менее 80%;</p> <p>-реализуемость ИППР – 100%;</p> <p>-прохождение КПК – 100%;</p> <p>-освоение технологии ФГОС (карты уроков) – 100%;</p> <p>-вовлеченность в работу школьного педагогического клуба – не менее 90%;</p> <p>-участие в работе профессиональных сообществ – общее число участников до 10 чел.</p>
<p>Система оценки результатов и контроля реализации подпрограммы</p>	<p>1. Мониторинг участия и фиксация достижений проекта, базы данных, управленческие решения ОО;</p> <p>2. контроль проектной группы, руководителя проекта.</p>
<p>Механизмы управления подпрограммой</p>	<p><b>Механизмом управления подпрограммой является созданная проектная группа, включающая:</b></p> <p>-заместителя директора по НМР (координатора программы);</p> <p>- координаторов направлений подпрограммы (координаторов педагогического клуба);</p> <p>- руководителей МО, иных организационных структур.</p> <p><b>Координатор программы/ координаторы Педагогического клуба осуществляет следующие функции:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• организует и координирует проведение мероприятий Педагогического клуба (не менее 2 раз в год);</li> <li>• проводит совместно с руководителем программы мониторинг качества и эффективности мероприятий традиционного ежегодного месячника «Наставник – молодой педагог»;</li> <li>• разрабатывает совместно с проектной группой, внедряет в МАОУ СОШ № 32 г. Томска механизмы реализации и систему управления, включая отчетность выполнения мероприятий программы.</li> </ul> <p><b>Координаторы направлений программы, заместитель директора по ВР (координатор дополнительного образования детей) осуществляют следующие функции:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• разрабатывают содержание в рамках программы (планы) с указанием конкретных работ, мероприятий;</li> <li>• реализуют мероприятия программы в соответствии с ее целями и задачами, установленными сроками и показателями</li> </ul>

	на основе сетевого взаимодействия и социального партнерства; • представляют ежегодный отчет руководителю программы о проведенных мероприятиях.
--	---

## Введение

Проблема наставничества является одной из центральных в государственной образовательной политике, проекте «Школа Минпросвещения России». Оно выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации и закрепления на рабочем месте молодых педагогов. С учетом этих тенденций российские школы активно меняют модель работы с молодыми / начинающими педагогами на основе имеющихся ресурсов и профессиональных потребностей.

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций/метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Актуальность данной программы обусловлена проблемой успешной адаптации и закрепления молодых педагогических работников в отрасли и МАОУ СОШ № 32 г. Томска, совершенствования профессионального мастерства и роста наставников и наставляемых.

Программа представляет собой комплекс мероприятий, направленных на максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки молодых специалистов. С учетом принятой методологии и в целях формирования единого понятийного пространства под **наставником** понимается человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в трудовой производственной деятельности. Под **развитием** человека понимается процесс становления его личности под влиянием внешних и внутренних, управляемых и неуправляемых социальных и природных факторов, а под **воспитанием** – целенаправленный процесс формирования интеллекта, физических и духовных сил личности, подготовки ее к жизни, активному участию в трудовой деятельности.

Под **профессиональной адаптацией** понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности. Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

## Нормативная база подпрограммы

- 1.Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- 2.Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- 3.проект «Школа Минпросвещения России»;

4. Распоряжение Департамента общего образования Томской области от 13.02.2020 года № 195-р «Об утверждении программы поддержки и сопровождения молодых педагогов на территории Томской области до 2024 года»;
5. Программа и комплексный план мероприятий по обеспечению педагогическими кадрами муниципальных общеобразовательных учреждений г. Томска на 2022-2025 гг. (утвержден распоряжением департамента образования администрации Города Томска от 17.01.2022 № 10-р);
6. распоряжение департамента образования администрации Города Томска от 29.05.2018 № 428р «Об утверждении Положения о наставничестве на муниципальном уровне»;
7. распоряжение департамента образования администрации Города Томска от 17.12.2021 года № 1295 «Об организации работы по сопровождению молодых педагогов в общеобразовательных учреждениях г. Томска»;
8. Положение о Методическом совете МАОУ СОШ № 32 г. Томска (утверждено приказом ОО от 01.10.2021 № 542-о);
9. Положение о наставничестве в МАОУ СОШ № 32 г. Томска (утверждено приказом ОО от 01.10.2021 № 542-о);
10. Устав МАОУ СОШ № 32 г. Томска (с изменениями и дополнениями);
11. Программа развития МАОУ СОШ № 32 г. Томска на 2024 – 2026 годы (принята решением Педагогического совета от 10 мая 2024 года, приказ № 175-о) и др.

### **Цели и задачи программы, в том числе по этапам**

#### **Цели программы:**

1. Развитие корпоративной системы разносторонней поддержки молодых/ начинающих педагогов для адаптации и закрепления на месте работы, совершенствование профессиональных компетенций и роста.
2. Внедрить целевую модель наставничества в МАОУ СОШ № 32 г. Томска (молодые/ начинающие педагоги).

#### **Основные задачи программы:**

1. Создать психологически комфортную среду для развития молодых/ начинающих педагогов в МАОУ СОШ № 32 г. Томска.
2. Создать условия для системной методической работы педагогов-наставников на уровне общеобразовательной организации.
3. Создать условия для адаптации, профессионального роста, обеспечения высокого качества результатов их педагогической деятельности в соответствии с современными требованиями.
4. Способствовать развитию проектных, исследовательских аналитических компетенций молодых/ начинающих педагогов через участие в научно-практических/ методических конференциях разных уровней, деятельности профессиональных сообществ, ресурсных/ проектных лабораторий.
5. Внедрить современные форматы корпоративной модели совершенствования профессионального мастерства через ИОМ/ИППР на базе региональных ЦНППМ, всероссийских и иных платформ, включение в конкурсное движение, сетевые образовательные события инновационной сети Томска и Томской области.

#### **Задачи по этапам реализации программы:**

### **I этап – Организационно-формирующий (до ноября 2024 года ):**

- разработка содержания и формирование текста программы, перечня целевых индикаторов;
- создание условий для организации деятельности по программе, в том числе:
  - расстановка кадров, закрепление ответственных и координаторов;
  - издание локальных актов об организации наставничества молодых/ начинающих на текущий год;
  - выявление профессиональных потребностей и дефицитов молодых/ начинающих педагогов через собеседование и анкетирование с педагогами-наставниками, руководителями МО, заместителем директора по НМР;
  - составление планов деятельности педагогов-наставников, индивидуальных программ/траекторий профессионального развития молодых/начинающих педагогов;
  - включение молодых/ начинающих педагогов в деятельность базовой ФИП ТОИПКРО в составе фокус-группы, реализация ИППР на основе профпотребностей;
  - выявление ресурсов молодых педагогов для включения в деятельность РВЦИ, стажировочной площадки ТРЦ «Пульсар» при широком внедрении корпоративной модели совершенствования педагогического мастерства и роста с учетом сетевых форматов организации;
  - включение педагогов в конкурсное движение, профессиональное общение через ассоциации/ клубы, экспертное сообщество по разным направлениям;
  - корректировка содержания программ стажировочных площадок;
  - формирование механизма управления целевой программой с участием Педагогического клуба.

### **II этап – Реализационный (ноябрь 2024 до мая 2026 года):**

- реализация комплекса мероприятий согласно тактико-оперативному плану, включая:
  - мероприятия РВЦИ;
  - организационно-информационное сопровождение индивидуальных программ/траекторий профессионального развития молодых/начинающих педагогов;
  - реализация планов педагогов – наставников (по отдельным планам);
  - реализация индивидуальных программ/траекторий профессионального развития молодыми/начинающими педагогами (по отдельному графику);
  - системное проведение ежегодного месячника по наставничеству (январь – февраль);
  - системное проведение сетевых образовательных событий для педагогических работников в рамках РВЦИ, базовой организации ФИП ТОИПКРО, сетевых стажировочных программ (согласно утвержденным планам ТРЦ «Пульсар»);
- координирование работы организационных структур РВЦИ, деятельность которых связана с вопросами совершенствования компетенций молодых/ начинающих педагогов;
- определение состояния и тенденций развития корпоративной модели совершенствования педагогического мастерства;



- методическое сопровождение молодых начинающих педагогов в условиях перехода на обновленные ФГОС НОО и ООО (семинары ТОИПКРО, иных организациях и цифровых платформах);
- отслеживание процесса промежуточных (текущих) результатов, корректировка, в рамках реализационного этапа программы.

### III этап – Итоговый (июнь-декабрь 2026)

- анализ результатов реализации программы, закрепления в ОО молодых/ начинающих педагогов, их сопровождение педагогами-наставниками, внедрения модели наставничества молодых/начинающих педагогов в ОО;
- подведение итогов реализации программы, выявление эффектов;
- обобщение результатов, тиражирование опыта по направлению с использованием сетевых форматов;
- определение перспектив развития достигнутых результатов, прогнозирование и конструирование дальнейших путей развития по направлениям.

#### Целевые индикаторы результативности

В рамках корпоративной модели совершенствования мастерства определены следующие целевые индикаторы:

- закрепление на рабочем месте молодых/начинающих педагогических работников – не менее 80%;
- реализуемость ИППР – 100%;
- прохождение КПК – 100%;
- освоение технологии ФГОС (карты уроков) – 100%;
- вовлеченность в работу школьного педагогического клуба – не менее 90%;
- участие в работе профессиональных сообществ – общее число участников до 10 чел.

#### Тактико-оперативный план мероприятий программы

Задачи	Мероприятия	Ожидаемый результат и сроки	Ответственные
<b>I этап – Организационно-формирующий (2021-1 полугодие 2022 года):</b>			
1.Разработка содержания, формирование окончательного текста подпрограммы по наставничеству молодых/начинающих педагогов на 2024 – 2026 годы.	Формирование текста подпрограммы с учетом особенностей среды и системы управления МАОУ СОШ № 32 г. Томска, муниципального образования «Томск».	Текст программы и его утверждение на ПС (до 01.10.2024)	Тужикова Т.А.
2.Расстановка кадров для реализации программы.	Закрепление ответственных по направлениям: <ul style="list-style-type: none"> <li>• диагностика уровня мотивации к новшествам/изменениям у молодых/начинающих педагогов - Цвенгер Н.В., педагог-психолог, Ялунер О.В., координатор педагогического</li> </ul>	Закрепление ответственных с целью эффективной работы по направлениям (до 01.10.2024)	Директор ОО, администрация, координатор направления

	<p>клуба;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• педагогический клуб – Кречетова О.В., Михайлова Н.С., координаторы педагогического клуба, участие в мероприятиях по наставничеству;</li> <li>• сетевые стажировки – Тужикова Т.А., заместитель директора по НМР, руководитель РВЦИ;</li> <li>• участие в профессиональных конкурсах – руководители метапредметных МО;</li> <li>• формирование баз данных - заместители директора согласно должностным обязанностям (Тужикова Т.А. – обобщение и тиражирование опыта, участие в профессиональных конкурсах; Невгод Н.И. – участие в мероприятиях разных уровней).</li> </ul>		
3.Корректировка (разработка) локальных актов.	Издание локальных актов об организации наставничества молодых/ начинающих на текущий год (сентябрь, ежегодно, и по мере трудоустройства нового педагога внесение дополнений).	Локальные акты по направлению (до 10.09.2024, приказ)	Тужикова Т.А.
4.Выявление профессиональных потребностей и дефицитов молодых/ начинающих педагогов.	Собеседование молодых/начинающих педагогов с руководителями МО, заместителем директора по НМР; - анкетирование; - выявление профессиональных дефицитов, потребностей.	Сведения о профессиональных дефицитах и потребностях с целью организации работы по наставничеству. Выявление ресурсов молодых педагогов для включения в деятельность РВЦИ, корпоративной модели совершенствования педагогического мастерства и роста с учетом сетевых форматов организации. Определение тематики и плана-графика мероприятий стажировочных	Тужикова Т.А., руководители МО

		площадок с учетом ресурсов и потребностей. (Сентябрь, ежегодно).	
5. Планирование деятельности по наставничеству.	Планирование работы на текущий учебный год. Составление планов деятельности педагогов-наставников, индивидуальных программ/траекторий профессионального развития молодых/начинающих педагогов.	План работы по наставничеству молодых/начинающих педагогов, программы педагогов-наставников, индивидуальные программы профессионального развития педагогов. (Сентябрь, ежегодно).	Тужикова Т.А., педагоги-наставники, молодые/начинающие педагоги
6. Организация и проведение традиционного месячника по наставничеству «Наставник – молодой педагог».	Приказ и план об организации и проведении месячника по наставничеству «Наставник – молодой педагог» (январь-февраль, ежегодно).	Информационно-аналитическая справка по итогам мероприятия	Тужикова Т.А.
7. Включение молодых/начинающих педагогов в деятельность базовой ФИП ТОИПКРО при реализации индивидуальных образовательных маршрутов на основе профпотребностей.	Участие в мероприятиях ТОИПКРО	Участие в мероприятиях ТОИПКРО	Тужикова Т.А.
8. Включение педагогов в конкурсное движение, профессиональное общение через ассоциации/ клубы, экспертное сообщество по разным направлениям.	Аннотация профессиональных конкурсов на текущий учебный год (методический совет, совещания при директоре; анализ ресурсов, требований к конкурсантам; формирование материалов для участия).	Число участников профессиональных конкурсов, совершенствование профессионального мастерства	Тужикова Т.А., педагоги-наставники, молодые/начинающие педагоги
9. Корректировка содержания программ стажировочных площадок.	Разработка программы стажировочной площадки РВЦИ по теме «Формирование индивидуального маршрута развития талантливости и одаренности обучающегося»	Представление программы, информационного письма о стажировке в ТРЦ «Пульсар» (по требованию)	Тужикова Т.А.
10. Формирование механизма управления целевой подпрограммой.	Разработка механизма управления целевой программой, формирование предпосылок для его системного внедрения.	Наличие плана реализации подпрограммы.	Тужикова Т.А.- научно-методическое консультирование
<b>II этап – Реализационный (ноябрь 2024 до мая 2026 года):</b>			

**2024-2025 учебный год, ежегодно**

<p>1.Реализация комплекса мероприятий согласно тактико-оперативному плану на текущий учебный год</p>	<p>Проведение и анализ комплекса мероприятий согласно тактико-оперативному плану:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- собеседование с молодыми/начинающими педагогами, согласование индивидуальных программ профессионального развития – август – сентябрь ежегодно, координатор - Тужикова Т.А., заместитель директора по НМР, педагоги-наставники);</li> <li>-наставничество/менторство молодых /начинающих педагогических работников в рамках ежегодных планов/программ;</li> <li>- совершенствование профессионального мастерства в разных организационных форматах: КПК, ИОМ/ИППР, вебинары, стажировки и т.д.;</li> <li>- ежегодный традиционный месячник «Наставник – молодой педагог» (с фестивалем открытых уроков/мастерских/мастер-классов, январь-февраль);</li> <li>- сетевое образовательное событие Пироговский педагогический форум (площадка по наставничеству, апрель, ежегодно);</li> <li>- презентационно-внедренческие площадки РВЦИ (по отдельному плану);</li> <li>- заседания педагогического клуба «Наставник – начинающий педагог» (декабрь, апрель);</li> <li>- проведение консультаций заместителями директора для молодых/начинающих педагогов в рамках ШМУ (по ключевым направлениям деятельности учителя и классного руководителя, возможностей инновационной работы);</li> <li>- мероприятия по наставничеству студентов в период прохождения практики,</li> </ul>	<p>Информационные справки, реализуемость ИППР молодых/начинающих педагогов, планов педагогов-наставников (в течение учебного года, контроль и собеседование наставников с замом по НМР - декабрь, май).</p> <p>Непрерывное совершенствование профессионального мастерства с учетом ресурсов, направлений подготовки (удостоверения, сертификаты о прохождении).</p> <p>Посещение не менее 5 уроков наставниками у наставляемых в течение учебного года с проведением анализа.</p> <p>Полная реализуемость плана месячника «Наставник – молодой педагог» (с фестивалем открытых уроков/мастерских/мастер-классов наставников и наставляемых, январь-февраль).</p> <p>Вовлеченность наставников и наставляемых в презентационно-внедренческие площадки РВЦИ (пассивное участие, выступление с докладом, не менее 2 раз в год).</p> <p>Вовлеченность наставников и наставляемых в работу педагогического клуба «Наставник – начинающий педагог» (декабрь, апрель, цикл обучающих семинаров, ШМУ).</p> <p>Вовлеченность наставников и</p>	<p>Тужикова Т.А. Кречетова О.В. педагоги-наставники</p>
--	---	---	---

	<p>профессиональных проб на базе ОО (в течение года, по запросу вуза, отдельным планам и договорам);</p> <p>участие в конкурсах профессионального мастерства («Педагог-наставник», «PRO-движение», «Первые шаги в профессию» и др., по мере объявления конкурса);</p> <p>- участие в семинарах ТОИПКРО (по мере объявления);</p> <p>- презентация опыта, публикации в рамках научно-практических конференций разных уровней.</p>	наставляемых в конкурсное движение региона (в течение учебного года)	
2. Внедрение разработанных моделей, алгоритма реализации корпоративной модели (в части работы с молодыми/начинающими педагогами)	<p>Описание моделей, алгоритма и механизма их реализации.</p> <p>Промежуточный мониторинг деятельности наставников, реализуемости модели – декабрь ежегодно, координатор - Тужикова Т.А., заместитель директора по НМР, педагоги-наставники.</p>	<p>Предпосылки для широкого внедрения в педагогическую практику.</p> <p>Вовлеченность молодых/начинающих педагогов в педагогические сообщества, комплекс проводимых мероприятий</p>	Михайлова Н.С.
<b>III этап – Итоговый (июнь-декабрь 2026)</b>			
1. Обработка результативно-диагностических данных, соотнесение результатов деятельности по подпрограмме с поставленными целями, предполагаемыми результатами.	Подведение итогов выполнения программы, итоговый мониторинг.	Управленческие решения по реализации подпрограммы	Тужикова Т.А., руководители МО
2. Обобщение результатов, тиражирование управленческого опыта.	Выступления, презентации, статьи в сборниках разных уровней.	Транслирование опыта наставничества в публикациях, на конференциях, конкурсах (не менее 1-2 раз в год) Справка о результатах мероприятий	Тужикова Т.А.
3. Определение перспектив развития достигнутых результатов, прогнозирование и конструирование дальнейших путей развития по направлениям.	Анализ достижений, перспективы развития деятельности.	Информационные справки, управленческие решения по реализации подпрограммы	Тужикова Т.А.

## 7. Система оценки результатов и контроля реализации подпрограммы

1. Мониторинг участия и фиксация достижений проекта, базы данных, управленческие решения ОО;
2. контроль проектной группы, руководителя проекта

## 8. Механизмы управления программой

Механизмы управления подпрограммой	<p><b><i>Механизмом управления подпрограммой является созданная проектная группа, включающая:</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- заместителя директора по НМР (координатора программы);</li><li>- координаторов направлений подпрограммы (координаторов педагогического клуба);</li><li>- руководителей МО, иных организационных структур.</li></ul> <p><b><i>Координатор программы/ координаторы Педагогического клуба осуществляет следующие функции:</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• организует и координирует проведение мероприятий Педагогического клуба (не менее 2 раз в год);</li><li>• проводит совместно с руководителем программы мониторинг качества и эффективности мероприятий традиционного ежегодного месячника «Наставник – молодой педагог»;</li><li>• разрабатывает совместно с проектной группой, внедряет в МАОУ СОШ № 32 г. Томска механизмы реализации и систему управления, включая отчетность выполнения мероприятий программы.</li></ul> <p><b><i>Координаторы направлений программы, заместитель директора по ВР (координатор дополнительного образования детей) осуществляют следующие функции:</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• разрабатывают содержание в рамках программы (планы) с указанием конкретных работ, мероприятий;</li><li>• реализуют мероприятия программы в соответствии с ее целями и задачами, установленными срока и показателями на основе сетевого взаимодействия и социального партнерства;</li><li>• представляют ежегодный отчет руководителю программы о проведенных мероприятиях.</li></ul>
------------------------------------	--